

**KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP UNJUK KERJA GURU DALAM PENGELOLAAN PROSES
BELAJAR MENGAJAR DI SMK NEGERI SE KOTA PADANG PANJANG**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan mendapatkan
Gelar Master Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
Febriyandi
NIM. 1200074**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2016

ABSTRACT

Febriyandi, 2016. Contributions Cultural Work and Work Motivation for Teachers Performance in Teaching and Learning Management in SMK in Padang Panjang.

Based on initial observations in the field, researchers found that the low performance of teachers SMK in Padang Panjang. Is feared to affect the learning process in schools. Researchers suspect the work culture and work motivation affect the performance of teachers SMK in Padang Panjang. Therefore, research is needed to test the truth. *The objective of the research is to know* contribution work culture and work motivation on the performance of teachers SMK in Padang Panjang.

This research is a quantitative type of correlational research. The study population was all civil servant teachers at SMK Negeri in Padang Panjang amounted to 113 people. The samples of 88 people taken by using simple random sampling. Data were collected using a questionnaire that tested the validity and reliability. Data were collected through questionnaires and analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that: (1) Work Culture accounted for 30.8 % of the Performance of teachers, (2) Work Motivation accounted for 35.3 % of the Performance of teachers, and (3) Work Culture and Motivation together accounted for 54.8 % of the Teacher Performance.

Based on the research results can be concluded that the work culture and work motivation of teachers are the two factors that contribute to the performance of teachers at SMK Padang Panjang. The implications of this research should be strived for teachers to improve the quality of self so that culture can work better and increase their motivation to support the teachers' maximum performance . Researchers suggest to all the elements involved in the educational process at SMK N se Padang Panjang to give serious attention to the two factors mentioned above, thus improving the quality of education will be achieved by either.

Key word: contributions, culture work, work motivation, performance.

ABSTRAK

Febriyandi, 2016. Kontribusi Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Unjuk Kerja Guru dalam Pengelolaan Proses Belajar Mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang. Tesis.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti mendapatkan bahwa masih rendahnya unjuk kerja guru SMK Negeri se Padang Panjang. Dikhawatirkan akan berdampak terhadap proses pembelajaran di sekolah. Peneliti menduga budaya kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap unjuk kerja guru SMK Negeri se Padang Panjang. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap besar kontribusi budaya kerja dan motivasi kerja terhadap unjuk kerja guru SMK Negeri se Padang Panjang.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru PNS di SMK Negeri se Padang Panjang berjumlah 113 orang. Sampel sebanyak 88 orang diambil dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dikumpulkan melalui angket dan di analisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Budaya Kerja berkontribusi sebesar 30,8% terhadap Unjuk Kerja Guru, (2) Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 35,3% terhadap Unjuk Kerja Guru, dan (3) Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 54,8% terhadap Unjuk Kerja Guru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja guru merupakan dua faktor yang turut berkontribusi terhadap unjuk kerja guru di SMK se Padang Panjang. Implikasi dari penelitian ini perlu di upayakan agar guru memperbaiki kualitas diri supaya budaya kerja dapat lebih baik dan meningkatkan motivasinya untuk menunjang unjuk kerja guru yang maksimal. Peneliti menyarankan kepada semua elemen yang terlibat dalam proses pendidikan di SMK N se Padang Panjang untuk memberikan perhatian serius kepada dua faktor tersebut di atas, sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan akan di capai dengan baik.

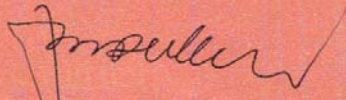
Kata kunci: kontribusi, budaya kerja, motivasi kerja, unjuk kerja.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Febriyandi
NIM : 1200074
Program Studi : Megister (S2) PTK


MENYETUJUI

Pembimbing I



Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

Pembimbing II



Dr. Ridwan, M.Sc Ed
NIP. 19520116 197903 1 002

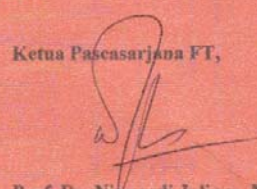
PENGESAHAN

Dean



Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D.
NIP. 19640506 198903 1 002

Ketua Pascasarjana FT,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001



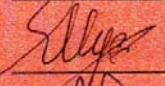

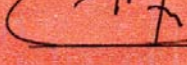
**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS**

TESIS


Mahasiswa : Febriyandi
NIM : 1200074

Dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis

**Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal: 4 Februari 2016**

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2.	<u>Dr. Ridwan, M.Sc. Ed</u> (Sekretaris)	
3.	<u>Prof. Dr. Elizar, M.Pd</u> (Anggota)	
4.	<u>Dr. Ir. Anni Faridah, M.Si</u> (Anggota)	
5.	<u>Dr. Hendri, MT</u> (Anggota)	

Padang, Februari 2016
Program Studi S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., MT.
NIP. 19591204 198503 1004

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, tesis dengan judul “Kontribusi Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Unjuk Kerja Guru dalam Pengelolaan Proses Belajar Mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang,
Saya yang menyatakan,



Febriyandi
NIM. 1200074

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian tesis ini yang berjudul **“Kontribusi Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Unjuk Kerja Guru dalam Pengelolaan Proses Belajar Mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang”**.

Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan serta arahan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan dari lubuk hati yang dalam dan rasa tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Dr. Ridwan, M.Sc, Ed, masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau untuk membimbing, memberikan masukan serta arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Ellizar, M.Pd, Drs. Hendri, M.T, Ph.D dan Dr. Ir. Anni Faridah, M.Si selaku dosen kontributor dan penguji yang telah memberikan sumbangan berupa pemikiran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, MT, selaku ketua program studi S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik UNP.
6. Wiwik Gusnita, S.Pd, M.Si dan Dra Yudarni selaku validator dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktunya untuk menyempurnakan penelitian tesis ini.
7. Dosen-dosen dan staf-staf pengajar Program Studi S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu peneliti dalam penelitian tesis ini.

8. Kepala sekolah dan guru-guru Sekolah SMK Negeri 1 dan 2 Padang Panjang yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian ini sehingga penelitian tesis ini dapat terlaksana dengan baik.
9. Amak tercinta yang selalu memberi do'a tiada putusnya, ke dua kakak yang selalu memberikan dukungan secara moril dan materil serta selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan kuliah.
10. Terisimewa untuk istriku tersayang Zul Afriza Ningsih, S.ST dan calon bayi kita, sangat disadari ketersitaan waktu untuk semua yang dicintai, namun ketulusan doa dan pengorbanan yang diberikan adalah pemicu semangat bagaikan api membara dalam penyelesaian tesis ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Program Pacasarjana Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.
12. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala kontribusinya dalam penyelesaian penelitian tesis ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga amal kebaikan yang kita perbuat dapat balasan pahala yang berlipat ganda. Amin Yaa Rabbal Alamin.

Padang, 6 Februari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Unjuk Kerja Guru.....	11
2. Budaya Kerja.....	21
3. Motivasi kerja	29
B. Penelitian Yang Relevan	37
C. Kerangka Konseptual.....	39
D. Hipotesis	41
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Variabel Penelitian.....	46

E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Defenisi Operasional	47
G. Instrumen Penelitian	48
H. Teknik Analisa Data	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	58
1. Unjuk Kerja Guru	58
2. Budaya Kerja	61
3. Motivasi Kerja	63
B. Uji Persyaratan Analisis	66
1. Uji Normalitas Data	66
2. Uji Linearitas Garis Regresi	67
3. Uji Multikolinearitas	68
C. Uji Hipotesis	69
1. Hipotesis Pertama	69
2. Hipotesis Kedua	71
3. Hipotesis Ketiga	74
D. Pembahasan	78
E. Keterbatasan Penelitian	81
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Implikasi Hasil Penelitian	82
C. Saran-saran	83
DAFTAR RUJUKAN	85
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Hasil Penyusunan Program Kegiatan Pembelajaran Guru	5
2. Anggapan dasar budaya kerja kerja dan sikap terhadap pekerjaan.....	25
3. Penyebaran anggota populasi guru produktif SMK	44
4. Hasil perhitungan jumlah distribusi sampel	45
5. Kisi-kisi uji coba instrumen	49
6. Rangkuman Hasil analisis butiran instrumen.....	52
7. Interpretasi nilai r	53
8. Rangkuman hasil uji reabilitas instrumen	54
9. Rentang kategori tingkat pencapaian	55
10. Data variabel unjuk kerja	58
11. Distribusi frekuensi skor variabel unjuk kerja guru.....	59
12. Data variabel budaya kerja	61
13. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Kerja	62
14. Data variabel motivasi kerja	64
15. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	64
16. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	67
17. Rangkuman Uji Linearitas Budaya Kerja dengan Unjuk Kerja	67
18. Rangkuman Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Unjuk Kerja.....	68
19. Hasil Analisis Multikolinearitas.....	68
20. Rangkuman hasil analisis korelasi budaya kerja dengan unjuk kerja..	69
21. Uji Keberartian Regresi X_1 dengan Y	70
22. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	71
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 dengan Y.....	72
24. Uji Keberartian Regresi X_2 dengan Y.....	72
25. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	73
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda	74
27. Pemeriksaan Keberartian Regresi Regresi X_{12} dengan Y	75
28. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1, X_2 dengan Y	75

29. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif Variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Unjuk Kerja (Y).....	76
30. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	41
2. Histogram Distribusi Frekuensi SkorUnjuk Kerja Guru.....	60
3. Histogram Distribusi Frekuensi SkorBudaya Kerja	62
4. Histogram Distribusi Frekuensi SkorMotivasi Kerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji coba.....	80
2. Data Ujicoba	89
3. Hasil Ujicoba	91
4. Instrumen Penelitian	95
5. Data Penelitian	111
6. Deskripsi Data Penelitian	127
7. Uji Persyaratan Analisis	129
8. Uji Hipotesis	131
9. Perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR)	134
10. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif	135

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Suatu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional diatas, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik 2003:9).

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga professional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini, guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas

dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Untuk itu seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian yang ideal.

Guru merupakan komponen yang berperan dalam pendidikan di sekolah-sekolah. Kehadiran guru diharapkan mampu mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif, sehingga menghasilkan perubahan nyata bagi siswa dalam berbagai hal seperti pengetahuan, sikap dan keterampilan. Untuk itu, dibutuhkan guru yang memiliki kemampuan mewujudkan unjuk kerja yang baik untuk merealisasikan fungsi dan tanggung jawabnya seoptimal mungkin, serta mampu melaksanakan tugasnya secara professional. Kemampuan (kompetensi) guru menurut Usman (2001:14) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Secara lebih sederhana bahwa kemampuan guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UURI) No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 dinyatakan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran. Guru sebelum melakukan kegiatan proses belajar mengajar wajib mempersiapkan terlebih dahulu perencanaan pembelajaran semester/tahunan karena perencanaan pembelajaran merupakan titik tolak awal untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Kemudian pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar harus dijalankan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Pelaksanaan tugas guru baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar untuk dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dari peserta didik diwujudkan dalam bentuk unjuk kerja. Unjuk kerja guru yang baik akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang baik pula. Demikian pula sebaliknya jika unjuk kerja guru tidak baik akan menyebabkan kualitas pembelajaran yang tidak baik pula.

Unjuk kerja guru yang baik hendaknya dilakukan oleh semua guru di lembaga pada jalur pendidikan formal maupun non formal. Salah satu lembaga pada jalur pendidikan formal yang menyiapkan lulusanya untuk miliki keunggulan pada dunia kerja, antara lain melalui pendidikan menengah kejuruan.

Pendidikan menengah kejuruan merupakan pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan peserta didik untuk dapat bekerja yang mengutamakan pengembangan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu, beradaptasi dilingkungan kerja, melihat peluang kerja, dan mengembangkan diri di kemudian hari. (Depdiknas, 2004:1).

Keberhasilan peserta didik dalam memenuhi tuntutan kurikulum yang telah diorientasikan pada tuntutan dunia kerja meliputi keberhasilan peserta didik yang ditampilkan pada kemampuan unjuk kerja sesuai standar kompetensi kerja nasional maupun internasional. Kualitas kerja yang dimaksud adalah memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi kerja yang dipersyaratkan, serta senantiasa berusaha mengembangkan kompetensi tersebut sesuai dengan perkembangan teknologi untuk lebih meningkatkan produktifitasnya.

Depnakertrans RI (2004:1) memberikan pengertian tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan pekerjaan tertentu yang berlaku secara nasional. SKKNI yang telah disusun dan telah mendapatkan pengakuan oleh para pemangku kepentingan akan dirasakan manfaatnya apabila telah terimplementasi secara konsisten. SKKNI digunakan sebagai acuan untuk : (1) menyusun uraian pekerjaan; (2) Menyusun dan mengembangkan program pelatihan dan sumber daya manusia; (3) Menilai unjuk kerja seseorang; dan (4) Akreditasi profesi ditempat kerja. SKKNI ini wajib diterapkan di pendidikan kejuruan jalur formal yang dikembangkan di Indonesia adalah salah satunya

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) karena SMK merupakan suatu lembaga pendidikan yang menyiapkan lulusan untuk menjadi tenaga kerja yang siap memasuki dunia kerja dan mampu mengembangkan sikap professional dalam bidang kejuruan.

Lancar tidaknya penerapan SKKNI di SMK ini tergantung kepada guru dalam menerapkannya dalam proses belajar mengajar di sekolah baik dalam kelas maupun di luar kelas. Kemampuan dan kecakapan unjuk kerja guru dalam menerapkan SKKNI tidak hanya mengandalkan dari hasil pengalaman tetapi bisa dilihat dari kesiapan perancangan dan pembuatan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan SKKNI tersebut. Sejalan dengan itu sesuai dengan observasi yang dilakukan awal terhadap Wakil Kepala Sekolah bagian kurikulum SMK N 1 dan 2 Padang Panjang menyatakan bahwa masih banyak diantara guru yang belum menyesuaikan program kegiatan pembelajaran dengan standar kompetensi kerja di dunia kerja Sehingga unjuk kerja guru dalam perencanaan pembelajaran yang sesuai tugasnya belum dapat terwujudkan. Padahal program kegiatan pembelajaran penting untuk dipersiapkan sebelum pembelajaran dilaksanakan sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Hal ini didukung oleh data tentang hasil penyusunan program kegiatan pembelajaran guru SMK N se Kota Padang Panjang yakni SMK N 1 dan SMK N 2 padasemester ganjil 2013/2014 disajikan pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Data Hasil Penyusunan Program Kegiatan Pembelajaran Guru SMKN 1 dan SMKN 2 Padang Panjang Tahun ajaran 2013/2014

No	Sekolah	Program Kegiatan Pembelajaran				JML
		Menyesuaikan		Belum Menyesuaikan		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	SMKN 1	29	44,62	36	55,38	65
2	SMK N 2	25	52,08	23	47,92	48
Jumlah		54	47,79	59	52,21	113

Sumber: Waka Kurikulum SMKN 1 dan SMKN 2 Kota Padang Panjang

Dari Tabel satu terlihat persentase guru SMKN se Kota Padang Panjang yang belum menyesuaikan program kegiatan pembelajarannya dengan standar kompetensi dunia kerja sebesar 59 orang guru atau lebih setengah dari jumlah guru kedua sekolah tersebut yakni 52,21% dari 113 orang guru. Sedangkan guru yang menyesuaikan program kegiatan pembelajarannya dengan standar kompetensi dunia kerja dari jumlah guru kedua sekolah tersebut sebesar 54 atau 47,79%. Data tersebut mencerminkan bahwa guru-guru di SMK N se Padang Panjang tersebut masih banyak yang belum memahami atau belum mau berusaha untuk memenuhi program pembelajaran sesuai tuntutan pendidikan kejuruan yang diamanatkan kepadanya.

Unjuk Kerja yang dihasilkan oleh para guru juga tak luput dari keberadaan budaya kerja yang ada dalam sekolah. Perubahan budaya kerja sangat pula menentukan unjuk kerja. Menurut Triguno (2002:3) “budaya kerja adalah perilaku kerja individu yang meliputi nilai-nilai berupa: kerja keras, ulet, disiplin, produktif dan tanggung jawab, kreatif, dinamis, konsekuen, konsekuen dan responsive”. Perubahan budaya kerja sangat menentukan peningkatan unjuk kerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara professional.

Mengapa budaya kerja dikatakan penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya kerja ini akan berpengaruh terhadap perilaku guru.

Perubahan budaya kerja sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar unjuk kerja guru tumbuh dengan baik. Guru memegang peranan penting menjadi motor atau penggerak untuk menampakkan unjuk kerja yang tinggi sehingga dapat melahirkan suatu kreativitas dan peningkatan pembangunan demi menjawab kebutuhan orang tua, masyarakat, lapangan kerja dan industry pemerintah, terlebih lagi menjawab tuntutan tanggung jawab untuk bangsa dan Negara.

Selain budaya kerja guru, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai upaya pencapaian mutu lulusan. Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan menopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh faktor-faktor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan.

Hasibun (2010:79) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja kuat senantiasa berkemauan yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi pula. Pada dasarnya setiap organisasi termasuk lingkungan pendidikan akan selalu berupaya agar semua elemen yang terlibat di dalamnya seperti kepala sekolah dan guru dapat memberikan unjuk kerja dan prestasi kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan survei awal tanggal 14 April 2014 yang dilakukan terhadap guru-guru di SMK N 1 dan 2 Padang Panjang diperoleh informasi tentang kehadiran guru di Kantor Tata Usaha selama periode 2013/2014 diketahui bahwa 38% guru terlambat datang ke sekolah, 29% guru absen lebih dari 3 kali pertemuan. Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran tidak berjalan dengan semestinya. Fenomena tersebut memperlihatkan kurangnya budaya kerja yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Fenomena lain yang terlihat, pada saat pembelajaran berlangsung, seringkali guru meninggalkan catatan materi pelajaran bagi siswa, sehingga proses belajar mengajar berlangsung kurang maksimal. Budaya kerja yang kurang baik, juga terlihat ketika, peneliti melakukan observasi, saat pembelajaran berlangsung beberapa orang siswa pada bagian belakang kelas berbicara dengan keras, akibatnya suasana kelas menjadi ribut. Selain itu juga terlihat, guru pulang sebelum jam dinas berakhir. Ketika lonceng masuk berbunyi guru bukannya

segera untuk masuk kelas malahan mengobrol sesama mereka untuk beberapa menit, begitu juga disaat pergantian jam pelajaran terlambat masuk kelas. Akibatnya siswa tetap berkeliaran di luar sebelum guru masuk kelas. Menurut siswa itu adalah hal yang biasa mereka lihat. Disini terlihat motivasi guru tersebut sangat kurang, sikap guru yang seperti ini nyata-nyata akan merugikan siswa. Sikap guru yang kurang punya motivasi ini tidak dapat dibiarkan terus menerus karena akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan karena itu perlu diteliti faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Sementara itu berdasarkan wawancara dengan beberapa guru dan Wakil Kepala Sekolah dibidang Kurikulum menyatakan bahwa kurang tercipta suasana kerjasama yang harmonis diantara guru, dimana tingginya tingkat persaingan diantara guru-guru dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan sekolah, akibatnya akan semakin berkurangnya intensitas keakraban guru dalam berbagi pengalaman, bertukar informasi, serta menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapinya dalam menjalankan tugas.

Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional. Maka dari itu budaya kerja guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah, ini akan berguna apabila guru meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan unjuk kerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana budaya kerja dan motivasinya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian ini mengambil judul “Kontribusi Budaya Kerja dan motivasi kerja Terhadap Unjuk Kerja Guru Dalam Pengelolaan Proses Belajar Mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas bahwa Unjuk kerja guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang masih belum optimal karena teridentifikasinya beberapa permasalahan diantaranya :

1. Pemahaman guru terhadap standar kompetensi kerja nasional masih rendah, terlihat masih ada guru yang belum mampu membuat atau menyesuaikan perangkat pembelajaran sesuai standar dalam proses pembelajaran.
2. Guru masih sering mengajar tidak mempedomani rencana pelaksanaan pembelajaran, seperti mengabaikan proses apersepsi dalam proses belajar mengajar.
3. Tingginya persaingan sesama guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepala sekolah, terlihat dari berkurangnya keakraban guru dalam berbagi pengalaman dan informasi.
4. Budaya kedisiplinan guru masih kurang, terlihat dari seringnya guru meninggalkan kelas waktu belajar yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan pembelajaran.
5. Guru masih kurang semangat dalam menyempurnakan proses pengajaran, ini terlihat seringkali guru memberikan catatan untuk siswa tanpa dijelaskan.
6. Kepala sekolah belum sepenuhnya mengarahkan unjuk kerja, motivasi kerja dan budaya kerja yang baik kepada guru, akibatnya guru kurang meningkatkan keteladanan dan kemampuannya secara optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas dapat dikatakan unjuk kerja guru merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Penulis membatasi penelitian ini terhadap unjuk kerja guru dalam proses pembelajaran di SMK Negeri se Kota Padang Panjang. Mengingat banyaknya masalah terhadap unjuk kerja guru yang didasari pada faktor yang berkontribusi terhadap unjuk kerja guru diantaranya budaya kerja

dan motivasi kerja, maka membatasi penelitian ini pada “Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Berkontribusi Terhadap unjuk kerja guru dalam proses belajar mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang”.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusibudaya kerjaterhadap unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang?
2. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja dengan unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar di SMK Negeri se Kota Padang Panjang?
3. Apakah terdapat kontribusi antara budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap unjuk kerja guru di SMK Negeri se Kota Padang Panjang?

E. Tujuan

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan unjuk kerja guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang secara optimal. Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kontribusi antara :

1. Mengungkapkan kontribusi budaya kerja terhadap unjuk kerja guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang
2. Mengungkapkan kontribusi motivasi kerja terhadap unjuk kerja guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang
3. Mengungkapkan kontribusi budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-samaterhadap unjuk kerja guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis agar tercipta kondisi kompetensi profesional pada guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Memberi informasi sebagai masukan bagi guru-guru SMK Negeri se Kota Padang Panjang dalam memahami faktor-faktor meningkatkan unjuk kerja gurunya sehingga dapat memberikan hasil proses belajar mengajar dengan baik.
2. Bagi kepala sekolah dalam membimbing, membina serta mengarahkan guru untuk mendorong atau memberi motivasi terhadap peningkatan unjuk kerjanya.
3. Digunakan sebagai masukan bagi peneliti lain, ataupun akademis dalam mendalami pendidikan kejuruan dan berguna sebagai bahan penelitian lanjutan dengan objek penelitian yang sama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya Kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Unjuk Kerja Guru sebesar 30,8%. Ini berarti 30,8% variasi yang terjadi pada Unjuk Kerja Guru ditentukan oleh Budaya Kerja. Semakin baik Budaya Kerja maka semakin baik Unjuk Kerja. Dengan demikian perlu peningkatan Budaya Kerja Guru dalam meningkatkan Unjuk Kerja Guru.
2. Motivasi Kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Unjuk Kerja Guru sebesar 35,3%. Ini berarti 35,3% variasi yang terjadi pada Unjuk Kerja Guru merupakan kontribusi dari Motivasi Kerja. Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin meningkat Unjuk Kerja Guru, sehingga Motivasi Kerja akan dapat meningkatkan Unjuk Kerja Guru.
3. Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Unjuk Kerja Guru sebesar 54,8%. Ini berarti bahwa 54,8% variasi yang terjadi pada Unjuk Kerja Guru merupakan kontribusi secara bersama-sama dari variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja. Semakin baik kedua faktor ini maka semakin baik Unjuk Kerja Guru. Dengan demikian perlu peningkatan secara bersama Budaya Kerja dan Motivasi Kerja untuk peningkatan Unjuk Kerja.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap unjuk kerja guru. Hal ini berimplikasi bahwa temuan ini mengharuskan adanya upaya guru dalam memperbaiki kualitas diri agar budaya kerja dapat lebih baik dan meningkatkan motivasinya untuk menunjang unjuk

kerja guru yang maksimal. Upaya ini dapat diusahakan secara penuh, jika ada kesadaran dan kemauan yang tinggi dari guru itu sendiri.

Usaha untuk meningkatkan Budaya Kerjadan motivasi kerja dapat dilakukan dari guru sendiri dengan berusaha sungguh-sungguh menimbulkan keinginan dari dalam dirinya. Budaya kerja guru yang belum maksimal dapat disebabkan kurangnya kepuasan kerja guru, disiplin yang rendah, tidak adanya keinginan belajar, sehingga belum maksimal diaplikasikan dalam aktifitas sehari-hari. Guru juga tidak ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah dan menganggap dirinya sudah mampu melakukan tugas dan kewajibanya sebagai pengajar sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi. Padahal guru harus tetap melaksanakan kegiatan pembelajaran secara baik dan kontiniu agar mereka tetap memiliki kualitas unjuk kerja yang tinggi dalam seluruh aktifitasnya.

Untuk meningkatkan unjuk kerja guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya kerja guru-guru disetiap pribadi yang ada di sekolah. Dengan budaya kerja, guru diharapkan lebih sukses dalam menghadapi semua persoalan yang ditemui, dan pada akhirnya mampu meningkatkan unjuk kerja guru tersebut. Selain itu motivasi kerja guru perlu di tingkatkan dengan adanya perhatian dan dorongan dari kepala sekolah, memberikan pujian bagi guru-guru yang berprestasi serta menjalin hubungan yang harmonis antar guru.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi seperti diuraikan di atas, maka disarankan kepada:

1. Para guru SMK Negeri se Padang Panjangagar dapat meningkatkan budayanya dan motivasinya dalam bekerja supaya Unjuk Kerja Guru dapat meningkat. Upaya yang dapat dilakukan dengan lebih berusaha bersikap dan berperilaku yang baik,serta memiliki etika yang sesuai dengan budaya, dimana semua ini akan dapat meningkatkan prestasi dan kemandirian dalam bekerja terutama pengembangan dirinya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Para Kepala Sekolah SMK Negeri se Padang Panjang agar dapat memantau dan mengarahkan kepada semua guru di sekolah agar meningkatkan budayanya dan motivasinya dalam bekerja sehingga terwujud unjuk kerja yang sesuai dan sejalan dengan tujuan pendidikan untuk menghasilkan anak didik yang bermutu dan berakhlak mulia.
3. Pihak kantor dinas pendidikan yang terkait agar memperhatikan Unjuk Kerja Guru dengan memberikan arahan dan pembinaan bagi guru-guru dan kepala sekolah yang melanggar Unjuk Kerja.
4. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang Unjuk Kerja Guru karena masih banyak faktor-faktor lain, baik faktor yang membangun maupun yang mempengaruhi Unjuk Kerja yang belum terungkap dalam penelitian ini, agar usaha peningkatan Unjuk Kerja Guru melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilakukan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar. (2004). *Pendidikan Kecakapan Hidup (Live Skill Educations)*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah, dan Rindyah Hanafi. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amstrong, Michael, (1990). *A Hand Book Of Human resource management*. Diterjemahkan oleh Cikmat dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arni, Muhammad. (2002). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Halim. (1996). *Profesionalisme guru dalam paradigm modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cushway, Barry. (2002). *Kinerja dalam bekerja (online)*. Wikipedia.com.
- Dachnel, Kamars. (2002). *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*: Tidak di Publikasikan.
- Darwati. (2004). *Kontribusi motivasi kerja dan iklim kerja sama terhadap unjuk kerja guru SMA Negeri 1 dan 9 Pekanbaru*. Padang: UNP.
- Davis, Keith & John, W. Newstrom. (1985). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1* (alih bahasa : Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1983). *Profesional Jabatan Guru* Jakarta: Balai Pustaka.
- Griffin, Rickyn and Morhead. (1986). *Behavior In Organization*: Prentice Hill.
- Hamalik, Oemar. (2002). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- (2003). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, B. Uno. (2008). *Manajemen kinerja dan motivasi kerja*. Bandung: Rineka cipta.
- Handoko, Marbun. (1997). *Motivasi daya penggerak tingkah laku*. Yogyakarta: Karya.