

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMPN KEC JATI ASIH KOTA BEKASI

Jubaedah¹, Suryadi², dan Heru Santosa³

^{1,2,3}Universitas Negeri Jakarta

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri di Kec Jati Asih Kota Bekasi. Adapun unit analisis adalah guru-guru SMP Negeri kec Jati Asih Kota Bekasi. Total populasi dari guru di sekolah SMP Negeri Kec Jati Asih Kota Bekasi sebanyak 290. Sampel dalam penelitian ini 80 guru yang diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana atau *simple random sampling* yang dilakukan dengan cara pemilihan acak. Penentuan jumlah guru yang menjadi objek penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus teknik sampel dari Slovin. korelasi antara kompetensi dengan budaya kerja 0,677. Korelasi antara kompetensi dengan prestasi kerja sebesar 0,628. Korelasi antara Budaya kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,572. Temuan dari penelitian ini adalah (1) Kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat mengakibatkan peningkatan prestasi kerja guru; (2) Budaya kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap prestasi kerja guru. Artinya, kuatnya budaya kerja mengakibatkan tingginya Prestasi Kerja; (3) Kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap budaya kerja. Hal ini berarti bahwa tingginya kompetensi mengakibatkan semakin kuatnya budaya kerja guru SMP Negeri di Kec Jati Asih Kota Bekasi.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Kompetensi, Dan Budaya Kerja

Abstract

This research was conducted with the aim to find out whether there was an influence of competence and work culture on the restoration of teacher work at the Public Middle School in Jati Asih Sub-District, Bekasi City. The unit of analysis is the teachers of the Public Middle School in Jati Asih, Bekasi City. The total population of teachers in the Bekasi Middle School of Kec Jati Asih is 290. The sample in this study was 80 teachers who were taken using simple random sampling which was done by random selection. Determination of the number of teachers who became the object of research was determined using sample technique formula from Slovin. correlation between competency and work culture 0.677. The correlation between competence and work performance is 0.628. The correlation between work culture and work performance is 0.572. The findings of this study are (1) Competence has a direct and positive effect on work performance. This shows that increasing competence can lead to an increase in teacher work performance; (2) Work culture has a direct positive effect on teacher work performance. This means that the strength of the work culture has resulted in high Kerja achievements; (3) Competence has a direct positive effect on work culture. This means that the high level of competence has resulted in the strengthening of the work culture of public junior high school teachers in Jati Asih Sub-district, Bekasi City.

Keywords: Work Performance, Competence, And Work Culture

*correspondence Address

E-mail: dindajubeddeh@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang ada di sekolah/organisasi harus selalu dikembangkan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja. Masalah prestasi kerja adalah merupakan salah satu bagian penting keberhasilan mencapai tujuan sekolah/organisasi. Prestasi kerja tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi dan suasana kerja yang kondusif, namun unsur yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas tersebut. Ini berarti faktor sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dan merupakan modal terpenting serta sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan dan keberhasilan sekolah/organisasi. Pekerja merupakan unsur pelaksana dari semua program dan kebijakan sekolah/organisasi untuk menjalankan pekerjaannya mereka selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Penerapan prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan jaman sekolah membutuhkan guru yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Peran Guru dalam proses kemajuan pendidikan sangatlah penting. Guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektualitas saja melainkan juga dari tata cara berperilaku dalam masyarakat. Kemajuan sebuah sekolah ditentukan oleh kemampuan para pendidiknya untuk mengubah karakter generasi penerusnya ke depan.

Praktisi pendidikan, Itje Chodidjah berpendapat, sekolah berprestasi terbentuk dari guru-guru berprestasi. Artinya, bukan karena para muridnya dikejar-kejar untuk berprestasi, baik dalam bidang akademis maupun nonakademis. "Kebanyakan murid didorong berprestasi supaya sekolahnya dianggap berprestasi. Padahal yang seharusnya

dikembangkan supaya berprestasi justru gurunya" jelas Itje di kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud).

Dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah, guru menempati kedudukan yang sangat penting. Studi yang dilakukan Heyneman & Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang.

Mulyasa (2010, p.69), berpendapat bahwa "keterampilan mengajar merupakan kompetensi professional yang cukup kompleks, sebagai integrasi dari berbagai kompetensi guru secara utuh dan menyeluruh". Guru sebagai penyelenggara pendidikan merupakan komponen utama yang harus memiliki sejumlah kompetensi handal yang mampu melahirkan anak didik yang memiliki kecakapan hidup baik secara general maupun specific (general life skills dan specific life skills). Akan tetapi kualitas guru masih bermasalah, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) rata-rata nasional hanya 44,5 jauh di bawah nilai standar 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik, cara mengajar di kelas membosankan. Menurut Muhadjir, problem pendidikan saat ini, disamping terkait materi ataupun metodologi pembelajaran, hal terpenting adalah kurangnya keteladanan. Ia berharap para guru bersungguh-sungguh menjadi pendidik yang mampu memberikan keteladanan, bukan sekadar menjadi pengajar. Karena ruh pendidikan, baginya, adalah tentang keteladanan. "Jika guru tidak bisa menjadi teladan, maka hilanglah jati diri keguruannya. Karena itu, keteladanan inilah yang kita dorong. Bagaimana guru tampil sebagai teladan, atau the significant other," tutur Muhadjir seperti dikutip dari laman resmi Kemendikbud.

Guru-guru yang berkualitas memiliki prestasi di sekolahnya, namun guru yang berprestasi di sekolah hanya terhitung jari, sedangkan yang lainnya biasa saja. Ditambah lagi sekarang ini masih ada saja guru yang tidak sadar akan tugas dan perannya dalam dunia pendidikan, guru tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga pendidik yang memberikan contoh yang baik kepada para peserta didik. Serta masih banyak ditemukan siswa yang malas belajar, siswa yang kurang menyenangi pelajaran, tidak punya perhatian sama sekali terhadap sesuatu yang akan dipelajari, tugas sekolah dijadikan beban, hasil belajar hanya untuk naik kelas dan lulus dari sekolah. Semua itu merupakan gambaran dari aktifitas belajar siswa yang masih rendah. Sebagai akibatnya mereka mengalami kesulitan belajar.

Umaedi menyatakan bahwa “Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah”. Pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan komponen penting dalam pendidikan yaitu guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.

Dengan melihat beberapa permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangatlah kompleks. Hampir semua aspek ekonomi, teknis, dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan, pendapat tersebut adalah sebagai berikut: “ Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya.

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja menurut Hoy, W.K & Miskel, C.G 2001: 189) Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antara karyawan, wali murid/orang tua, pimpinan dan lingkungan masyarakat masih ada jarak atau pembatas, sehingga terlihat kurang harmonis.

Budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja mendukung strategi organisasi, dan bila budaya kerja dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Penelitian dari Didit Darmawan (2014) Kompetensi menunjukkan potensi dan kemampuan orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya seseorang harus mengeluarkan seluruh kemampuannya secara optimal.

Penelitian dari Julianti (2010) yang menyatakan bahwa Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat dan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan.

Prestasi Kerja Guru

(Soedjadi 2002:9) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hal ini didukung oleh Hasibuan (2012: 94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. (Suyadi 1999:3) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Steers, 1984:150) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. (Keban 2004 h.193) mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diperoleh oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan).

(Bernadin dan Rusel dalam Edy Sutrisno 2009:165). Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu." (Byars dan Rute dalam Edy Sutrisno 2009:165), mengartikan Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. (Edy Sutrisno 2009:164) Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dari pernyataan tersebut prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, prestasi kerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan. Dengan indikator yaitu : 1. Menetapkan nilai yang akan dicapai 2. Tanggung jawab 3. Komunikasi 4. Kedisiplinan 5. Inisiatif 6. Keterampilan kerja 7. Keinovasian 8. Perolehan nilai tertinggi

Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence*. Maknanya sama dengan *being competent*, sedangkan *competent* sama artinya dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude* dan sebagainya. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi kata

kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.

Kompetensi secara umum berarti kewenangan untuk menentukan dan memutuskan sesuatu. Secara bahasa, competency bermakna memiliki kemampuan atau kecakapan. Hal ini sesuai dengan penjelasan M. Dahlan. Bahwa kompetensi memiliki makna kecakapan, kewenangan, kekuasaan, kemampuan. Sedangkan menurut Jamal M. Asmani mengatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar.

Menurut Majid kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu. Sikap inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggungjawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Siagian (2008), kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Martinis Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya. Spencer kompetensi adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (skills), kecerdasan (intelligence), dan tanggung jawab (attitudes).

Kompetensi menurut Spencer (1993) dalam Pfeffer, dkk (2003:109) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation). Berdasarkan definisi tersebut kata An underlying characteristic mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata causally related berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata criterion referenced mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Broke and Stune sebagai mana yang dikutip E. Mulyasa (2007:25) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *"descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful"* (Kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti). Sementara Charles dikutip dari E. Mulyasa (2007:25) mengemukakan bahwa *"competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition"* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Maka kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan sebagainya.

Berangkat dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan 4 indikator kompetensi guru yaitu : kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional

Budaya Kerja

Kata budaya (*culture*) mempunyai banyak arti, budaya setiap orang berbeda beda dengan orang lain dan budaya sulit dijelaskan secara konseptual dan definitif apabila diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian organisasi mencakup juga aspek aspek budaya yang terwujud dalam bentuk cerita cerita, legenda bisnis yang berhasil, nilai nilai, symbol symbol yang bermakna bagi setiap insan yang ada dalam organisasi itu. Menurut (kontjoningrat 2002:15) budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan beajar.

Indikator-indikator budaya kerja tenaga pengajar adalah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan secara personil, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah.

Edgar H.Schein (2010:18) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu

diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Selanjutnya Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adatistiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/ pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Hal ini didukung oleh (Moeliono 2003:17) menyatakan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

(Kartono 1994), bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain: dari stratifikasi kelas sosial asal buruh-buruh/pegawai, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil yang informal.

Budaya kerja ialah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi dan 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.

Adapun pengertian budaya kerja menurut (Hadari Nawawi 2003) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa; Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Robbins S.P. (1996) juga menyatakan bahwa ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Salah satu karakteristik itu adalah inovasi dan pengambilan resiko. Selanjutnya Robbin berpendapat sekolah (organisasi) yang memiliki budaya unggul adalah sekolah yang memberi peluang bagi anggota sekolah untuk melakukan inovasi dan

pengambilan resiko. Sekolah memberikan dorongan bagi anggota organisasi sekolah untuk melakukan inovasi dan kreatifitas, walaupun inovasi-inovasi tadi memiliki resiko kegagalan, akan tetapi demi visi sekolah ke depan, sekolah memberikan peluang untuk mencoba, dan kegagalan merupakan bagian dari proses pembelajaran.

Masih berkaitan dengan budaya organisasi, Preedy, M. (Eds).(1993). berpendapat :

“Organizational culture is the characteristic spirit and belief of an organization, demonstrated, for example, in the norms and values that are generally held about how people should treat each other, the nature of working relationships that should be developed and attitudes to change. These norms are deep, taken-for-granted assumptions that are not always expressed, and are often known without being understood”

Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda sekolah yang satu dengan sekolah yang lain dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan guru dalam menjalankan kegiatan di dalam sekolah. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para guru dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya sekolah yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah nilai-nilai, norma, filosofi dan peraturan yang berlaku yang ada dalam lingkungan kelompok kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam upaya mendapatkan keberhasilan bersama. Dengan indikator Disiplin kerja, pengembangan diri guru, Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Kerjasama dengan rekan kerja, dan saling menghargai.

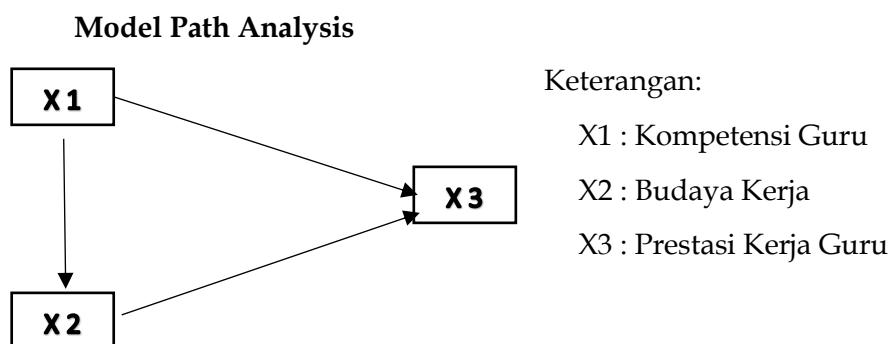
Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja
2. Budaya kerja berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap budaya kerja

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Analisis yang dipakai adalah analisis jalur (*path analysis*) yang menguji dan mengukur pengaruh langsung satu variable terhadap variable lainnya. Dalam penelitian ini terdapat penelitian dua variable eksogen, yaitu kompetensi guru dan budaya kerja, serta satu variable endogen, yaitu prestasi kerja guru.

Untuk melihat pengaruh antara variable eksogen dan endogen, dirancang konstelasi variable sebagai berikut:



Total populasi dari guru di sekolah SMP Negeri Kec Jati Asih Kota Bekasi sebanyak 290 guru. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana atau *simple random sampling* yang dilakukan dengan cara pemilihan acak. Penentuan jumlah guru yang menjadi objek penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus teknik sampel dari Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan maka diperoleh matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1	0,677	0,628
X ₂	0,677	1	0,572
X ₃	0,628	0,572	1

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa korelasi antara kompetensi dengan budaya kerja 0,677. Korelasi antara kompetensi dengan prestasi kerja sebesar 0,628. Korelasi antara Budaya kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,572.

Hipotesis Pertama

Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

$$H_0: \beta_{31} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{31} < 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh positif prestasi kerja guru terhadap kompetensi, nilai koefisien jalur sebesar 0,628 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,810. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,99. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru. Dengan kata lain, kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kompetensi maka semakin tinggi pula prestasi kerja guru.

Tabel 1. Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3

No.	Pengaruh	Koefisien		dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
		Langsung	Jalur			0,05	0,01
1.	X_1 terhadap X_3	0,444		77	3,810	1,99	2,61

** Koefisien jalur sangat signifikan ($0,444 > 1,99$ pada $\alpha = 0,05$)

Hipotesis Kedua

Budaya kerja berpengaruh langsung negatif terhadap prestasi kerja guru.

$$H_0: \beta_{31} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{31} < 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Budaya kerja terhadap prestasi kerja guru, nilai koefisien jalur sebesar 0,272 dan nilai $-t_{hitung}$ sebesar 0,233. Nilai $-t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,99. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap prestasi kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh Budaya kerja. Kuatnya budaya kerja mengakibatkan tingginya Prestasi Kerja Guru

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3

No.	Pengaruh	Koefisien		Dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
		Langsung	Jalur			0,05	0,01
2.	X_2 terhadap X_3		0,272	77	0,233**	1,99	2,61

** Koefisien jalur sangat signifikan $0,233 > 1,99$ pada $\alpha = 0,05$

Hipotesis Ketiga

Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Budaya kerja.

$H_0: \beta_{31} \geq 0$

$H_1: \beta_{31} < 0$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Kompetensi terhadap Budaya Kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,677 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,224. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,99. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap budaya kerja dapat diterima.

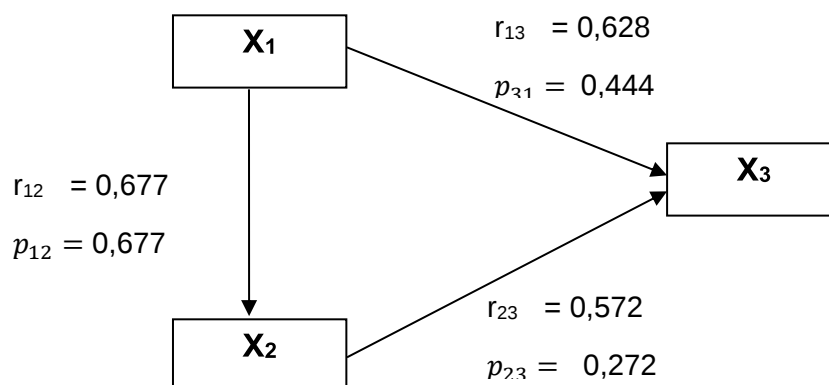
Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap budaya kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kompetensi. Tingginya kompetensi mengakibatkan semakin kuatnya budaya kerja.

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2

No.	Pengaruh	Koefisien		Dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
		Langsung	Jalur			0,05	0,01
3.	X_1 terhadap X_2		0,677	77	6,224**	1,99	2,61

** Koefisien jalur sangat signifikan ($6,224 > 1,99$ pada $\alpha = 0,05$)

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris Antar Variabel

Selain faktor kompetensi dan budaya kerja yang memiliki pengaruh positif dengan prestasi kerja guru, masih ada faktor lain yang memengaruhinya. Hal ini terbukti dengan nilai koefisien determinasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru yang belum mencapai 100%, yaitu sebesar 44,4%. Begitu juga dengan pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 27,72 %. Sisanya adalah kontribusi (sumbangan) faktor lain terhadap prestasi kerja guru, yang dapat berupa faktor motivasi pegawai, latar belakang pendidikan, sikap dan integritas pegawai dan lainnya.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dengan prestasi kerja guru. Temuan ini memberikan makna bahwa semakin besar kompetensi dan semakin banyak prestasi kerja guru yang akan tercapai, maka secara signifikan akan semakin tinggi pula prestasi yang terukir. Sebaliknya semakin kecilnya kompetensi dan semakin menurun

prestasi kerja guru, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja guru.

Senada dengan teori Miller, N. Rankin, & F Nathey (2001) hal.59. bahwa pekerjaan yang baik akan menggambarkan hasil yang baik yang dikarenakan memiliki kompetensi yang baik. Dikenal juga dengan istilah teknis dan fungsionalis (*technical/Functional Competency*) dengan istilah lainnya *hard skills/hard competency* (kompetensi keras). Ia berkembang dari beberapa dari beberapa Negara di Eropa Dan Commonealth. Sisi lain adalah kompetensi secara teknis yang tertuju pada kemampuan pekerjaan yang memperlihatkan rasa tanggung jawab, bersedia mengurangi resiko, menerima kendala dan menyelesaikan secara bijak dan luwes serta fleksibel yang dikendalikan oleh pemangku jabatan dengan upaya meraih prestasi kerja yang baik.

Terkait dengan adanya pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja guru, hal ini berarti dengan bagaimana kesadaran sebagai organisasi pembelajar itu harus tercipta di lingkungan sekolah. Kompetensi yang berpotensi di sekolah akan sangat membantu kesuksesan lembaga sekolah dengan menuntun perilaku guru dalam memberi pengajaran dan pendidikan yang berkualitas sehingga pada akhirnya menghasilkan lulusan peserta didik yang berprestasi juga.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi, harus mengukir prestasi terlebih dahulu, lalu harapannya para peserta didik akan mengikutinya. Apabila suatu sekolah gurunya tidak mempunyai suatu keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, maka tujuan dari sekolah tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu sekolah kurang memperhatikan prestasi kerja guru, sehingga berdampak pada penurunan kinerja dan loyalitas pegawai menjadi berkurang. Prestasi kerja seorang guru sangat penting karena dengan demikian seorang guru dapat menjadi lebih sukses terhadap kualitas pembelajaran dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai keinginan untuk meraih prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya kerja. Dalam penelitian ini budaya kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat.

Hal ini didukung dengan penemuan oleh Jhon P yang menemukan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi dan mendorong rekan kerja yang lain untuk mencontoh tindakan positif sehingga budaya kerja yang positif dapat memajukan sebuah organisasi dengan peningkatan prestasi kerja guru.

Pengaruh Kompetensi terhadap Budaya kerja

Peran kompetensi cukup penting untuk memperkuat budaya kerja sebagai identitas sebuah sekolah dan pembeda dari yang lain. Hal ini disebabkan oleh kompetensi guru mampu menunjukkan pengaruh yang significant untuk memperkuat budaya kerja. Dengan kata lain, keberadaan kompetensi guru akan terus melakukan pembelajaran secara individu, kelompok ataupun organisasi, sehingga mampu mempengaruhi budaya kerja agar menjadi lebih baik, hal ini terjadi karena sekolah yang melalui kompetensi yang dimiliki guru akan mampu tanggap dan kerja cerdas dalam menghadapi berbagai situasi dan keadaan. Selain itu, pada dasarnya budaya kerja yang baik, mampu menahan guncangan maupun permasalahan yang muncul di dalam sekolah ketika para pegawai mampu secara terus menerus meningkatkan kompetensi mengajar dan mendidik para peserta didik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh sejumlah temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi Berpengaruh Secara Langsung Positif Terhadap Prestasi Kerja. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Peningkatan Kompetensi Dapat Mengakibatkan Peningkatan Prestasi Kerja Guru Di Smp Negeri Kec Jati Asih Kota Bekasi

2. Budaya Kerja Berpengaruh Secara Langsung Positif Terhadap Prestasi Kerja Guru. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Kuatnya Budaya Kerja Mengakibatkan Tingginya Prestasi Kerja Guru Smp Negeri Di Kec Jati Asih Kota Bekasi.
3. Kompetensi Berpengaruh Secara Langsung Positif Terhadap Budaya Kerja. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Tingginya Kompetensi Mengakibatkan Semakin Kuatnya Budaya Kerja Guru Smp Negeri Di Kec Jati Asih Kota Bekasi .
1. Kompetensi Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Prestasi Kerja Guru. Jika Sekolah Ingin Meningkatkan Prestasi Kerja Sekolah, Maka Kepala Sekolah Perlu Menerapkan Kompetensi Di Dalam Diri Setiap Guru.
2. Budaya Kerja Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Prestasi Kerja Guru. Jika Sekolah Ingin Guru -Guru Yang Berprestasi Dalam Bekerja Maka Kepala Sekolah Perlu Menerapkan Budaya Kerja Yang Lebih Baik.
3. Kompetensi Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Budaya Kerja. Jika Sekolah Ingin Meningkatkan Budaya Kerja Maka Kepala Sekolah Perlu Menerapkan Kompetensi Yang Baik Untuk Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2009). *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta : Power Books.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan sukses dalam sertifikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 51.
- Byars J, dan Rue, L. W (1997), *Human Resources Management*, Irwin, Chicago. Flipppo, Edwin B.(1982), *Personnel Management*, McGraw-Hill, USA.
- Daryatmi. (2004). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten
- Brown, A. (1998). *Organizational Culture*. Prentice Hall. Singapore.
- Darma, Agus. (1998). *Manajemen Prestasi Kerja* . Jakarta: Rajawali Press.1
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta
- E.Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Forrest W.Parly dan Beverly Hardcastle Stanford. (1992). *Becaming A Teacher*. Boston; Allyn and Bacon.
- Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya manusia : Pengertian dasar, pengertian , dan masalah*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Hoy, W.K, & Miskel, C.G. (2001) *Educational Administration: Theory Research and Practice(SixthEdition)*.NewYork:McGrawHill.
- Kartono, Kartini. (1994). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keban. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Djambatan.
- Kontjoningrat. (20002). *Pengajar Ilmu Antropologi*. Yogyakarta; Alega-Print.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta; PT.Elex Media Komputindo.

- Payaman J. Simanjuntak. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta; Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Preedy, Margaret. (1993). *Managing the effective school*. London : PCP.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku organisasi*. PT Prenhallindo. Jakarta. Edisi Bahasa Indonesia.
- Samsuddin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Siagian, S P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soedjadi. (2002). *Analisis Manajemen Moderen*. Jakarta; Gunung Agung .
- Sri Lastanti, Hexana. (2005). *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol. 5 No. 1 April 2005.
- Suyadi, Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. “Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Triguno, R.W., (1995). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Golden Terayon