



Contents lists available at [Journal IICET](#)

Journal of Counseling, Education and Society

ISSN: XXXX-XXXX (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces>



Pengaruh Budaya, Inovasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru

Nofik Afriko¹, Sufyarma Marsidin², Yahya³

¹Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

²³Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 201x

Revised Aug 20th, 201x

Accepted Aug 26th, 201x

Keyword:

Budaya Kerja
Inovasi Kerja
Keterlibatan Kerja
Efektifitas Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya kerja, inovasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap efektifitas kerja guru. Jenis penelitian ini menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh/nilai pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. SMAN Di Pulau Pagai Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sampel sebanyak 78 orang responden guru. Sampel sebanyak 78 orang responden guru. Budaya sekolah, inovasi kerja dan keterlibatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kerja guru. Adanya budaya yang sehat, peningkatan inovasi dalam pembelajaran serta adanya tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Nofik Afriko,
Dinas Pendidikan Provinsi
Email: -

Pendahuluan

Efektivitas merupakan menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki (Dwiyono, 2017). Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah Komunikasi dan Kepemimpinan kepala sekolah. Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang diperjuangkan untuk dicapai dan dimengerti, jika dilihat dari sejauh mana orang berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan organisasi. Sebaliknya ketidak efektifan dalam bekerja maka guru akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru akan dipengaruhi oleh

beberapa faktor antara lain adalah komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah (Sehgal, Nambudiri, & Mishra, 2017).

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain (Cooc, 2019). Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi dalam penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya (Bruno, & Strunk, 2019).

Seorang guru harus dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk menjadi guru sebagai tenaga profesional harus perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan, misalnya kegiatan penataran, pelatihan serta berkesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampur adukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya seperti keefektifan seorang guru. Guru yang memiliki keefektifan yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki keefektifan atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingnya. Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Ada tujuh ciri kebiasaan manusia efektif yaitu (1) berpikir proaktif, (2) memiliki tujuan yang jelas, (3) pandai membuat dan menentukan skala prioritas, (4) berpikir menang-menang, (5) senang bekerjasama, (6) memperhatikan orang lain dan (7) selalu belajar sepanjang waktu (Covey & Covey, 2020). Dari ketujuh ciri manusia efektif tersebut, dapat ditarik kesepadanan sebagai ciri-ciri guru efektif yaitu guru efektif berpikir pro aktif, guru efektif memiliki tujuan yang jelas, guru efektif pandai membuat dan menentukan prioritas, guru efektif berpikir win-win solution, guru efektif selalu bekerjasama, guru efektif memperhatikan orang lain, guru efektif belajar sepanjang waktu.

Berdasarkan hasil observasi terhadap guru SMAN Di Pulau Pagai Kecamatan Sikakap dan Kecamatan Pagai Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, pencapaian kinerja guru dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan, pada tahun 2017/2018 jumlah siswa yang mengikuti ujian nasional 61 orang dengan persentase kelulusan sebesar 23%, pada tahun 2018/2019 jumlah siswa yang mengikuti ujian nasional mengalami penurunan menjadi 37 orang dengan persentase kelulusan sebesar 21%, pada tahun 2019/2020 jumlah siswa yang mengikuti ujian sekolah 44 orang dengan persentase kelulusan sebesar 44% persentase kelulusan ini mengalami kenaikan. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang maksimal pada SMAN Di Pulau Pagai Kecamatan Sikakap dan Kecamatan Pagai Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari efektivitas kerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Efektivitas kerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa efektivitas kerja guru pada SMAN Di Pulau Pagai Kecamatan Sikakap dan Kecamatan Pagai Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum tercapai secara optimal diasumsikan karena oleh budaya kerja, inovasi dan keterlibatan kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Kerja, Inovasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Pada SMAN Di Pulau Pagai Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh/nilai pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMAN Di Pulau Pagai Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sampel sebanyak 78 orang responden guru.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji persyaratan analisis dilakukan sebagai syarat terpenuhinya uji hipotesis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan pada data penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Y, X₁, X₂ dan X₃

No.	Variabel	Sig.(p)	Sig. alpha	Keterangan
1	Efektifitas Kerja (Y)	0.200		Normal
2	Budaya Kerja (X ₁)	0.200	0.05	Normal
3	InovasiKerja (X ₂)	0.175		Normal
3	KeterlibatanKerja (X ₂)	0.189		Normal

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu syarat untuk analisis regresi sudah terpenuhi.

Uji Linieritas

Hasil perhitungan uji linieritas tersebut disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
X ₁ Y	9.660	0.045	Linier
X ₂ Y	4.675	0.018	Linier
X ₃ Y	5.876	0.027	Linier

Berdasarkan Tabel 2 bahwa hasil uji linieritas memperlihatkan nilai signifikan yang di dapat kecil dari signifikansi yang telah ditetapkan 0.05. Artinya, data setiap variabel X bersifat linier. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas antara Budaya Kerja (X1) Inovasi (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3)

Variabel (Constant)	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0.770	1.298	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	0.914	1.094	
X ₃	0.720	1.338	

Hasil perhitungan Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai VIF ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas antara ketiga variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis.

Tabel 4. Analisis Regresi X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

Variabel	R	R Square	Signifikan
X ₁ , X ₂ ke Y	0.839	0.704	0.000

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi ganda R sebesar 0.839, koefisien R Square sebesar 0.704, artinya 70,4% Efektifitas kerja Guru dapat dijelaskan oleh budaya, inovasi dan keterlibatan kerja, selebihnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Serta dengan tingkat signifikan 0.000 < dari 0.05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki keberartian dan signifikan.

Budaya sekolah, inovasi kerja dan keterlibatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Adanya budaya yang sehat, peningkatan inovasi dalam pembelajaran serta adanya tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulangakan membuat guru melakukan efektivitas kerja dengan cepat dan tepat maka ia akan bekerja secara sukarela dan penuh tanggung jawab (Santie, Tuerah, Lonto, Biringan, & Pasandaran, 2018; Mathew, 2018). Aburumman, Newnam, & Fildes, 2019; Gao, Wan, Liu, Xie, Huang, & Meng, 2021.

Conclusions

Analisis uji regresi dan pembahasan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja, inovasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah budaya kerja. Sumbangan variabel budaya kerja, inovasi dan keterlibatan kerja sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar di pengaruhi variabel lain.

References

- Aburumman, M., Newnam, S., & Fildes, B. (2019). Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review. *Safety science*, 115, 376-392.
- Bruno, P., & Strunk, K. O. (2019). Making the cut: The effectiveness of teacher screening and hiring in the Los Angeles Unified School District. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 41(4), 426-460.

-
- Cooc, N. (2019). Teaching students with special needs: International trends in school capacity and the need for teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 83, 27-41.
- Covey, S. R., & Covey, S. (2020). *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster.
- Dwiyono, Y. (2017, November). The effect of leadership style, professional competence, and work discipline toward work effectiveness. In *International Conference on Education and Technology (2017 ICEduTech)* (Vol. 144, pp. 126-130).
- Gao, L., Wan, B., Liu, G., Xie, G., Huang, J., & Meng, G. (2021). Investigating the Effectiveness of Virtual Reality for Culture Learning. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1-11.
- Mathew, J. (2018). Organisational culture and effectiveness: A multi-perspective evaluation of an Indian knowledge-intensive firm. *Employee Relations: The International Journal*.
- Santie, Y. D. A., Tuerah, P. R., Lonto, A. L., Biringan, J., & Pasandaran, S. (2018, October). The effect of leadership effectiveness, organizational culture and work motivation toward job satisfaction. In *1st International Conference on Social Sciences (ICSS 2018)* (pp. 830-832). Atlantis Press.
- Sehgal, P., Nambudiri, R., & Mishra, S. K. (2017). Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership. *International Journal of Educational Management*.