PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA PENDIDIK TERHADAP BUDAYA KERJA PRODUKTIF DI SMP NEGERI 1 GARUM BLITAR

SKRIPSI

Oleh:
NINA DESTIANI
D93216083

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : NINA DESTIANI
NIM : D93216083
JUDUL : PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA PENDIDIK TERHADAP BUDAYA KERJA PRODUKTIF DI SMP NEGERI 1 GARUM BLITAR

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 28 Mei 2020
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
CABF0AHF507378181
6000
ENAM RIBU RUPIAH

NINA DESTIANI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

NAMA : NINA DESTIANI
NIM : D93216083
JUDUL : PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA PENDIDIK TERHADAP BUDAYA KERJA PRODUKTIF DI SMP NEGERI 1 GARUM BLITAR

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 28 Mei 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Imam Bawani, M.A	**Dr. Arif Mansyuri, M.Pd.**
NIP. 195208121980031006	**NIP. 197903302014111001**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Nina Destiani ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 17 Juni 2020
Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I
NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag
NIP. 196804101995032002

Penguji II,

Ali Mustofa, M.Pd
NIP. 197612252005011008

Penguji III,

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA
NIP. 195208121980031006

Pengji IV,

Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NINA DESTIANI
NIM : D93216083
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : ninadestiani.15@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA PENDIDIK TERHADAP BUDAYA KERJA PRODUKTIF DI SMP NEGERI 1 GARUM BLITAR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Juni 2020

Penulis

Nina Destiani

ABSTRAK

Nina Destiani (D93216083), 2020, Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif Terhadap Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar, Dosen Pembimbing I Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA., dan Dosen Pembimbing II Dr. Arif Mansyuri, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari dua variabel, yaitu pengelolaan sumber daya pendidik sebagai variabel x dan budaya kerja produktif sebagai variabel y. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Garum Blitar dengan responden sebanyak 58 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah melalui angket yang dibagikan kepada seluruh responden. Untuk memperkuat hasil angket yang telah dibagikan, peneliti juga melakukan wawancara. Kemudian, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap butir item dalam angket. Uji validitas yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan rumus *Product Moment* sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan rumus *Croncbanch's Alpha*. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, dimana dalam analisis tersebut terdapat uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas dan uji linearitas digunakan dengan bantuan software SPSS IBM 21.

Setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa pengelolaan sumber daya pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja produktif sebesar 47%. Melalui uji regresi linear sederhana didapat persamaan rumus Y = 25,893 + 0,610X, sehingga apabila terdapat kenaikan pada variabel pengelolaan sumber daya pendidik akan menyebabkan naiknya variabel budaya kerja produktif. Hal itu juga berlaku untuk sebaliknya, dimana jika variabel pengelolaan sumber daya pendidik menurun juga akan menyebabkan menurunnya variabel buadaya kerja produktif.

Kata kunci: pengelolaan sumber daya pendidik, budaya kerja produktif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ..... **iii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI ..... **iv**
MOTTO ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **ix**
ABSTRAK ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Penelitian Terdahulu 8
F. Sistematika Penulisan 11
BAB II LANDASAN TEORI **13**
A. Pengelolaan Sumber Daya Pendidik 13
1. Sumber Daya Manusia 13
2. Manajemen Sumber Daya Manusia 14
3. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik 16
B. Budaya Kerja Produktif 19
1. Budaya Organisasi 19
2. Budaya Kerja Produktif 21
C. Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif 25
D. Kerangka Teoritis 27
E. Hipotesis 27
BAB III METODE PENELITIAN **28**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Variabel dan Definisi Operasional 28
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....30
C. Teknik Pengumpulan Data.....31
D. Instrumen Penelitian.....32
E. Teknik Analisis Data.....33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 38
B. Uji Validitas dan Reliabilitas 40
C. Penyajian Data 43
1. Penyajian Data Pengelolaan Sumber Daya Pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar 44
2. Penyajian Data Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar 47
3. Penyajian Data Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif 51
D. Analisis.....53
1. Analisa Pengelolaan Sumber Daya Pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar 53
2. Analisa Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar 58
3. Analisa Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar 60
BAB V PENUTUP..... 66
A. KESIMPULAN 66
B. SARAN 68
DAFTAR PUSTAKA..... 69
LAMPIRAN..... 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Penelitian 32
Tabel 4.1 Jumlah Guru SMP Negeri 1 Garum 39
Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 1 Garum Blitar 39
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel X (Pengelolaan Sumber Daya Pendidik) 41
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Y (Budaya Kerja Produktif) 42
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y 43
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Pengelolaan Sumber Daya Pendidik 44
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Budaya Kerja Produktif 48
Tabel 4.8 Skor peningkatan profesionalisme guru 54
Tabel 4.9 Skor pembinaan karir guru 55
Tabel 4.10 Skor pembinaan kesejahteraan guru 57
Tabel 4.11 Skor Ideal Pengelolaan Sumber Daya Pendidik 58
Tabel 4.12 Skor Ideal Budaya Kerja Produktif 60
Tabel 4.13 Uji Normalitas 61
Tabel 4.14 Uji Linearitas 62
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Pertama 62
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Kedua 63
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Ketiga 63
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Keempat 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Penyajian Data Peningkatan Profesionalisme Guru 45
Gambar 4.2 Penyajian Data Pembinaan Karir Guru 46
Gambar 4.3 Penyajian Data Pembinaan Kesejahteraan Guru 47
Gambar 4.4 Penyajian Data Sikap Guru Terhadap Pekerjaan 49
Gambar 4.5 Penyajian Data Sikap Rajin, Berdedikasi, Bertanggungjawab, dan Berhati-hati..... 50
Gambar 4.6 Penyajian Data Sikap Teliti, Cermat, Berkemauan Kuat untuk Mempelajari Tugas dan Kewajiban, serta Suka Membantu Sesama 51
Gambar 4.7 Diagram Batang Peningkatan Profesionalisme Guru..... 45
Gambar 4.8 Diagram Batang Pembinaan Karir Guru 56
Gambar 4.9 Diagram Batang Pembinaan Kesejahteraan Guru..... 57
Gambar 4.10 Sikap Guru Terhadap Pekerjaan..... 58
Gambar 4.11 Perilaku Guru Ketika Bekerja 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuesioner Penelitian 71
Lampiran II. Rekapitulasi Hasil Kuesioner..... 74
Lampiran III. Blue Print Wawancara 75
Lampiran IV. Hasil Dokumentasi 76
Lampiran V. Surat Izin Penelitian dari Fakultas..... 81
Lampiran VI. Surat Keterangan Penelitian dari Lembaga 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan bergulirnya era globalisasi yang mengedepankan adanya teknologi informasi sebagai prasarana menjadi pendamping para pebisnis. Hal itu menjadikan perekonomian yang dulunya berbasis alat-alat tradisional kini akan berbasis pada pengetahuan, dimana aset ekonomi juga tidak lagi bersifat fisik yang terlihat jelas, melainkan lebih bersifat kepada mental intelektual. Perusahaan semakin ketat dalam melakukan persaingan dalam era ini sehingga membuat sumber daya manusia dipaksa harus mengembangkan diri secara proaktif terus menerus. Sumber daya manusia harus dapat mengembangkan potensinya secara maksimal dengan menjadi manusia pembelajar, dimana menjadi individu yang mau belajar serta bekerja keras dengan semangat membara.[1]

Teknologi yang ada saja saat ini belum cukup jika tidak diimbangi dengan kecakapan sumber daya manusia agar perusahaan mampu untuk terus bersaing dan bertahan ditengah-tengah kemajuan zaman. Investasi paling berharga dalam manajemen sumber daya ekonomi adalah sumber daya manusia yang mampu menggerakkan teknologi yang kian maju. Oleh karena itu ancaman terbesar bagi perusahaan yakni adanya sumber daya manusia yang belum siap dalam menghadapi berbagai tantangan yang datang ataupun perubahan yang terjadi di sekelilingnya, sehingga mereka hanya akan meng-

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggap pekerjaan sebagai beban dan biasanya memiliki etos kerja yang rendah.

Keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi perlu dilakukan dengan melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia secara profesional. Dengan adanya keseimbangan tersebut akan menjadi kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif. Hal ini membuktikan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan hal yang menjadi titik utama, unsur terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan ayat dalam Al-Qur'an surah As-Sajdah yang berbunyi:[2]

يُدَبِّرُ ٱلۡأَمۡرَ مِنَ ٱلسَّمَآءِ إِلَى ٱلۡأَرۡضِ ثُمَّ يَعۡرُجُ إِلَيۡهِ فِي يَوۡمٖ كَانَ مِقۡدَارُهُۥٓ أَلۡفَ سَنَةٖ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝٥

"Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu"

Ayat di atas mengandung pengertian bahwa semua yang ada di dunia ini perlu dikelola agar mendapatkan hasil seperti yang diinginkan. Kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia akan berdampak pada keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan, berbagai sasaran dan kemampuan dalam menghadapi berbagai rintangan baik dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia secara tepat guna mencapai keberhasilan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah

[2] https://quranweb.id/32/5/ diakses pada 20 Mei 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan diri, keadilan, kebiasaan, kesesuaian pekerjaan dengan karakteristik seseorang, serta masalah perilaku organisasi, sehingga hal itu menjadi penting untuk dijadikan pertimbangan.[3]

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan istilah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.[4]

Ikatan budaya yang diciptakan tidak terlepas dalam kehidupan bermasyarkat sehari-hari, dimana ikatan budaya tersebut tercipta dengan sendirinya oleh masyarakat yang bersangkutan, baik hal itu bersumber dari keluarga, organisasi, maupun bangsanya sendiri. Budaya yang membedakan antara masyarakat yang satu dengan lainnya dalam hal berinteraksi serta bertindak dalam menghadapi suatu masalah. Budaya yang dikaitkan dengan kadar kualitas kerja baik di dalam maupun di luar organisasi inilah yang disebut dengan budaya kerja.

Munculnya budaya kerja bisa jadi berangkat dari ketidakpuasan terhadap hasil ataupun tujuan yang dipengaruhi oleh cara kerja karyawan dalam

[3] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
[4] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi, seperti birokrasi yang bertele-tele, terlalu menutup diri dari orang lain, lamban ketika bekerja, tidak fleksibel, serta terlalu percaya diri sehingga kurang percaya dengan kemampuan orang lain. Sikap dan sifat tersebut pada akhirnya yang menyebabkan organisasi tidak bisa mencapai tujuan sesuai keinginan, mengecewakan pelanggan dan tidak dapat memenuhi permintaan kebutuhan untuk masa depan.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat digunakan sebagai tuntunan yang memaksa guru karena merupakan patokan dan ketetapan-ketetapan yang diterapkan di sekolah. Edgar H. Schein, memaparkan bahwa budaya kerja merupakan sejumlah anggapan atau sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang maupun dikembangkan ataupun dikembangkan suatu organisasi untuk dijadikan patokan dalam bertingkah laku para anggot-anggotanya guna mengatasi masalah yang muncul seperti penyesuaian dengan lingkungan luar serta pengintegrasian dari dalam organisasi itu sendiri.[5]

Dalam membentuk dan membiasakan budaya kerja produktif dalam suatu organisasi diperlukan waktu sehingga akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan atau yang disebut (manajemen sumber daya manusia) yang baik dalam mewujudkan budaya kerja yang produktif.

[5] Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan", *Ijtimaiyya*, Vol. 11 No. 2 (Agustus 2018): 234.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Schein sebagaimana dikutip oleh Yukl dalam membangun budaya kerja di sekolah, dapat dilakukan dengan beberapa upaya, yaitu menggunakan mekanisme utama dan mekanisme sekunder, dimana mekanisme utama tersebut adalah dengan adanya perhatian, reaksi terhadap krisis, pembuatan model peran, peruntukan penghargaan, dan kriteria untuk seleksi dan pemberhentian. Sedangkan untuk mekanisme sekundernya berupa rancangan mengenai sistem dan prosedur, rancangan struktur organisasi yang akan membagi tugas dan fungsi sesuai jabatan, rancangan fasilitas untuk digunakan, membangun cerita mengenai peristiwa dan orang penting dalam organisasi yang akan memunculkan motivasi kerja, dan pernyataan resmi dari pimpinan mengenai budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi tersebut [6]

Dalam hal ini, peranan yang dimiliki manajemen sumber daya manusia adalah sangat penting untuk mengelola semua sumber daya pendidikan yang ada serta mempergunakannya sesuai dengan kebutuhan. Hal ini mengandung pengertian bahwa manajer merupakan salah satu faktor yang dapat merealisasikan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara teratur dan terus menerus. Manajer dipaksa untuk harus memiliki kemampuan yang cukup agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan budaya kerja guru. Apabila manajemen sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, maka akan terbentuk pula budaya kerja yang produktif. Sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusia belum berjalan dengan baik, budaya kerja yang produktif juga tidak akan terbentuk.

[6] Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2009), 336-337.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut pengamatan peneliti, pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar dilakukan melalui penerimaan tamu dengan ramah, lingkungan kerja yang mendukung, disiplin, penghargaan dan hukuman yang diberikan secara efektif serta tersedianya berbagai sumber belajar sehingga menunjang kerja guru yang produktif. Budaya kerja yang ditampilkan oleh guru SMP Negeri 1 Garum Blitar dilihat dari berbagai aktivitas dan perkumpulan yang dilakukan, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Selain itu, guru SMP Negeri 1 Garum Blitar memaknai budaya kerja sebagai wujud dedikasi terhadap sekolah sehingga berusaha untuk mewujudkan kompetensinya sebagai pendidik dan mengaplikasikan potensinya secara maksimal. SMP Negeri 1 Garum Blitar mendapatkan pengahargaan sebagai Sekolah Adiwiyata Provinsi Jawa Timur Tahun 2018. Prestasi ini merupakan prestasi yang diraih melalui proses panjang sebagai hasil perjuangan seluruh komponen sekolah beserta stakeholders yang lain baik secara langsung maupun tidak, telah membantu melaksanakan program. Dalam menyiapkan program adiwiyata tersebut, sekolah juga bekerja sama dengan seluruh warga yang berada di sekitar sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar”.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar?
2. Bagaimana budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar?
3. Sejauhmana pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar
2. Mengetahui bagaimana budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar
3. Mengetahui sejauhmana pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis dan praktis kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Secara Teoritis
   a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan budaya kerja produktif di sekolah agar terus berkembang. Memberikan sumbangsih pemikiran ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif

b. Bagi Lembaga

Bagi lembaga penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan budaya kerja produktif bagi pendidik

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi informasi bagi seluruh *civitas academica* UIN Sunan Ampel Surabaya, khususnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Adanya studi penelitian terdahulu dalam penulisan skripsi adalah untuk menegaskan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki keselarasan yang sejenis dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang berhubungan dengan topik dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian Asfar M. Nur yang berjudul "Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba" tahun 2017. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dimana data yang digunakan bersifat angka angka yang kemudian dianalisis melalui

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perhitungan statistik, dimana dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangsiang Balukumba baik secara bersamaan maupun individu.

2. Penelitian Susi Suryani yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan" tahun 2013. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional serta dianalisis dengan analisis regresi sederhana, dimana dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK yang berada pada kecamatan Prambanan.
3. Penelitian Fatra Mariska Ulfah yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta" tahun 2015. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menggambarkan keadaan objek yang diteliti, dimana pengembangan SDM yang dilakukan adalah dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para pegawai. Pelatihan ini berupa pelatihan *intern*, yang mana berbentuk pelatihan Zona Integritas. Pelatihan ini bertujuan untuk menghindarkan para pegawai dari adanya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam bentuk apapun, baik itu barang maupun uang. Selain itu, juga diadakan pelayihan persuratan atau administrasi, pelatihan IT, serta pemberian *reward* dan *punishment* yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bisa digunakan dalam lelang jabatan. Pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, jaminan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan sebaginya yang dilakukan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi terhadap organisasi, merupakan upaya Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam meningkatkan produktifitas pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga penelitian diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, yaitu:

1. Penelitian Asfar M. Nur yang berjudul "Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba" tahun 2017. Memiliki persamaan variabel satu yaitu sumber daya manusia dan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dua, beliau meneliti tentang produktivitas kerja sedangkan peneliti sendiri meneliti tentang budaya kerja produktif.
2. Penelitian Susi Suryani yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan" tahun 2013. Memiliki persamaan variabel satu yaitu budaya kerja dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedannya terletak pada variabel dua yakni beliau meneliti tentang kinerja guru dalam proses belajar mengajar sedangkan peneliti sendiri meneliti tentang pengelolaan sumber daya pendidik.
3. Penelitian Fatra Mariska Ulfah yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta" tahun 2015. Memiliki persamaan variabel satu yaitu tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dua yaitu beliau meneliti tentang produktivitas pegawai serta menggunakan metode kualitatif, sedangkan peneliti sendiri meneliti tentang budaya kerja produktif dengan menggunakan metode kuantitatif.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam skripsi ini, maka peneliti membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan, yang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II merupakan landasan teori yang memuat kajian pustaka dimana membahas penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain serta kajian teori mengenai teori-teori yang menjadi variabel penelitian diantaranya adalah pengelolaan sumber daya pendidik dan budaya kerja produktif.

BAB III merupakan metode penelitian yang berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti diantaranya variabel dan definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang akan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan serta berisi deskripsi umum objek penelitian dan analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V merupakan penutup yang memuat kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian dan saran terkait masalah yang diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengelolaan Sumber Daya Pendidik

1. Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia kerap kali disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yang berarti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.[7] Setiap orang yang bekerja ataupun memiliki pekerjaan dalam suatu organisasi dinamakan sumber daya manusia. Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan yang dimana didalamnya juga dilengkapi dengan pengetahuan, keterampilan, keinginan, daya serta karya adalah sumber daya manusia, sehingga dapat memengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan.[8] Sehingga meski adanya teknologi yang maju, informasi yang berkembang, modal yang telah tersedia, serta bahan yang memadai, apabila tidak ada sumber daya manusia, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Menurut Werther dan Davis, sumber daya manusia merupakan setiap karyawan yang dengan kemampuan yang dimiliki telah siap dan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Ndraha, sumber daya manusia yang dapat dikatakan memiliki kualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan, bukan hanya dalam memberikan nilai perbandingan. Tetapi selain itu juga

[7] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 2.
[8] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlukan nilai daya saing, produktifitas, serta kreatifitas menggunakan kekuatan ekstra, seperti, kecerdasan, kreatifias, dan daya khayal.[9] Dengan demikian, yang dimaksud sumber daya manusia adalah segala sumber daya yang berasal dari manusia.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara tradisional, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai mengelola orang secara efektif yang dalam hal itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Dalam melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia perlu adanya acuan dalam bertindak, seperti peraturan-peraturan, praktek-praktek, serta tatanan sistem yang dapat berpengaruh pada sikap, perilaku maupun kinerja pegawai.

Dessler mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses dimana didalamnya terdapat latihan, penilaian, pemberian kompensasi, pengaturan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan para pegawai, serta segala hal yang berkenaan dengan kedisiplinan para pegawai. Selaras dengan yang diungkapkan oleh John Bernardin dan Joice Russel, bahwa hal yang berkenaaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah mengenai mulai dari penerimaan, penyeleksian, pengembangan, pemberian imbalan, penilaian, promosi jabatan sampai dengan usaha mempertahankan dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut R. Wayne Mondy dan Rober M. Noe, manajemen sumber daya manusia adalah

[9] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendayagunaan aset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang bersangkutan dengan organisasi.[10]

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang dilakukan oleh organisasi untuk para pegawai, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja yang semua itu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno, sebagai berikut:[11]

a. Untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi, mampu melakukan tanggung jawab serta siap menghadapi rintangan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan manajemen agar tidak salah dalam mengambil keputusan bagi sumber daya manusia.
b. Menerapkan serta menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM agar mampu mencapai tujuan organisasi.
c. Membantu mengembangkan seluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan erat dengan SDM.
d. Membantu manajer bagian dalam mecapai tujuan dengan memberikan dorongan dan suasana yang mendukung.

[10] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19-20.
[11] Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Dapat memberikan keyakinan terhadap karyawan bahwa mereka mempunyai kontribusi dalam menggapai cita-cita organisasi dengan menangani berbagai kesulitan yang terjadi antar karyawan.

f. Tersedianya media komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi, sehingga terbentuk hubungan yang baik.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik

Pengelolaan sumber daya pendidik atau yang lebih dikenal sebagai manajemen sumber daya pendidik merupakan segala hal yang berkenaan dengan pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia yang berada pada sekolah sebagai sumber utama yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, juga menjamin bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan efisien serta adil untuk kemaslahatan individu, sekolah maupun masyarakat.[12] Kegiatan manajemen sumber daya pendidikan meliputi perencanaan, dimana merupakan kegiatan untuk mengarahkan sumber-sumber yang terbatas secara efektif dan efisisen; pelaksanaan yang merupakan kegiatan merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan; serta pengawasan dan pembinaan sebagai upaya pengendalian secara profesional.

Dalam bidang manajemen sekolah terdapat bagian yang sangat penting, yaitu manajemen sumber daya manusia, yang mana akan memiliki peran secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan jika dikelola

[12] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan baik. Oleh sebab itu, agar setiap bagian dalam sumber daya manusia yang terdapat dalam sekolah dapat bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah, maka perlu adanya usaha dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia adalah dengan melakukan pengadaan, pemanfaatan, pembinaan serta pengembangan tenaga perlu dilaksanakan.Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menerangkan bahwa tujuan dari adanya pendidikan Nasional yaitu sebagai pengembang potensi, pembentuk kultur serta kepribadian bangsa sehingga dapat meningkatkan kemampuan siswa supaya tumbuh sebagai pribadi yang memiliki iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berbudi pekerti yang baik.[13]

Pengembangan sekolah akan menemui berbagai macam perubahan seiring dengan berkembangnya zaman, baik dalam pengembangan struktur organisasi, struktur kerja maupun penggunaan teknologi baru. Dengan adanya perubahan dan kemajuan yang terjadi, hal itu tidak hanya dijadikan tolok ukur melainkan sebagai tantangan bagi sekolah apakah telah siap menghadapi perubahan tersebut. Melalui pengembangan sumber daya pendidik di sekolah tentunya akan mempersiapan para guru dalam menghadapi berbagai perubahan dan kemajuan yang terus terjadi.

[13] Hendra Kurniawan, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang", 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengembangan sumber daya manusia pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu proses usaha dalam meningkatkan potensi konseptual, teknis, dan moral dalam jangka yang panjang sumber daya manusia pendidik dengan proses yang terstruktur dan beraturan.[14] Dalam upaya pengembangan pendidik di sekolah terdapat tiga aspek penting yang harus diperhatikan yakni:

1. Peningkatan profesionalisme
2. Pembinaan karir
3. Pembinaan kesejahteraan[15]

Peningkatan profesionalisme dapat dilakukan melalui pengikutsertaan tenaga guru dalam pelatihan/penataran yang sesuai serta mendorong mereka untuk mengikuti kuliah lanjutan, selain itu penyediaan buku-buku referensi sangat penting dalam meningkatkan wawasan guru dan staf.

> "*There are several reasons why training education should be done from human resource management activities: Newly recruited employees often do not yet understand exactly how to do the job. According Sedarmayanti, training is an effort to reduce or eliminate the occurrence of gaps between the ability of employees with the desired organizational goals.*"[16]

[14] Makmur Syukuri, "Modernisasi Pendiidkan Islam Indonesia Kajian Analisis Kritis Pengembangan SDM Madrasah," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, Vol. 8 No. 1 (Januari-Juni 2019): 5.

[15] Direktorat Pendidikan Menengah Umum, *Panduan Manajemen Sekolah* (Jakarta: Depdiknas, 2000), 79-81.

[16] Muhammad Idris, "The Impact of Education and Training, Work Decipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang City, Indonesia," *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 8 No. 3 (2018): 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan ungkapan yang telah dipaparkan, pelatihan harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia karena karyawan baru seringkali belum mengerti cara untuk melakukan pekerjaan yang diberikan padanya. Hal itu sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, dimana pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan keinginan organisasi.

Masalah pembinaan karir dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan secara luas, seperti memberikan tanggung jawab suatu jabatan dalam program yang dilakukan sekolah, misalnya kepanitiaan ujian dan sebagainya. Sedangkan untuk masalah pembinaan kesejahteraan, bermakna tidak hanya dalam aspek material tapi juga non material yang mengarah pada kepuasan kerja, dapat berupa peningkatan honorarium disamping upaya yang non material seperti pembinaan hubungan kekeluargaan dalam bentuk pemberian piagam penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik.

B. Budaya Kerja Produktif

1. Budaya Organisasi

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dalam kelompok manusia untuk waktu yang lama. Krech mengungkapkan pengertian budaya, yaitu pola semua keadaan, baik materil atau segala sikap yang sudah dilaksanakan masyarakat secara tradisional sebagai suatu solusi pemecahan dari masalah anggota yang terdapat didalamnya atau semua cara yang telah terorganisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang secara implisit serta premis mendasar dan mengandung suatu perintah. Selain itu, menurut Moeljono yang dikutip dari Graves menyatakan bahwa, ada tiga sudut pandang tentang budaya, yaitu:

a) Budaya adalah suatu produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, memiliki peraturan yang mengikat dan sebagainya.
b) Budaya adalah suatu produk yang struktur dan fungsi ada di dalam organisasi.
c) Budaya adalah suatu produk perilaku orang dalam melakukan pekerjaan mereka.[17]

Budaya merupakan gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh suatu kelompok. Menurut Pheagan, apa yang kita lakukan tergantung pada dua hal, yaitu kepribadian dan situasi. Apabila kita bergerak dari satu situasi ke situasi yang lain, kita perlu merubah sikap seperti yang dibutuhkan. Sedangkan di sisi lain, kita hanya bisa sedikit melakukan hal pada kepribadian seseorang, tetapi lebih banyak kita bisa berbuat pada situasi. Dengan demikian, budaya atau situasi sebenarnya dapat dipengaruhi.

Interaksi antara situasi dengan kepribadian akan membentuk sikap seseorang, dimana sikap adalah bentu cerminan dari suatu budaya dan kepemimpinan. Hal yang dapat dilakukan orang dalam organisasi itulah

[17] Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi* (Depok: Kencana, 2013), 1-2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memberikan cerminan budaya organisasi dan hal yang dilakukan orang dalam organisasi juga memberikan cerminan atas perilaku pemimpinnya, dimana cenderung kebanyakan setiap orang mengikuti pemimpinnya. Dalam hal pemberdayaan SDM, acuan baku atau aturan yang mengikat yang digunakan dalam suatu perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki jiwa profesionalitas dengan tingkat integritas yang tinggi. Acuan baku tersebut merupakan suatu budaya organisasi yang disusun dengan sistematis untuk membantu para karyawan agar dapat meningkatkan komitmen kerjanya di perusahaan.[18]

Budaya organisasi berpedoman pada budaya yang berlaku didalam instansi, karena organisasi merupakan tempat berkumpulnya individu-individu yang tidak akan terlepas dari adanya perbedaan sikap dan perilaku dari masing-masing anggotanya, oleh sebab itu membutuhkan pedoman/aturan agar dapat diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan instansi, yaitu budaya organisasi.[19]

2. Budaya Kerja Produktif

Budaya kerja menurut Robins, merupakan sebuah pemikiran bersama yang dijadikan pedoman para anggota organisasi sehingga akan membentuk keberanian yang utuh. Sedangkan menurut Triguno, budaya kerja dapat diartikan sebagai tatanan nilai yang dijadikan sifat, kebiasaan serta penyemangat yang dijadikan budaya oleh suatu organisasi sehingga dapat

[18] Djokosantoso Moeljono. *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), 2.
[19] Agus Rusmana, *The Future of Organizational Communication In The Induastrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi* (t.t: Media Akselerasi, 2019), 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tercermin dari sikap, perilaku dan tindakan dalam bekerja. Sedangkan menurut Schein, budaya kerja adalah: (1) perilaku yang dapat diamati ketika berinteraksi, yang dilakukan secara teratur, (2) norma-norma yang berkembang maupun dikembangkan dalam suatu kelompok kerja, (3) nilai-nilai yang menonjol dan didukung oleh organisasi, (4) pedoman yang dijadikan arahan dalam mengambil keputusan organisasi, serta (5) aturan permainan yang harus diterima dan ditaati oleh setiap anggota organisasi.[20]

Taliziduhu Ndraha dalam Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat asumsi dasar atau pemikiran sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja serta kerjasama karyawan dalam suatu organisasi.[21]

> "*Robbin explained that the work culture was practically contained some definitions of the pattern of values, attitudes, behavior, intention and result of the work, including any instrument, work systems, technology and language it used*."[22]

Menurut Robbin, budaya kerja mengandung beberapa definisi dari pola nilai, sikap, perilaku, niat dan hasil pekerjaan karyawan, temasuk juga instrumen apa pun, sistem kerja, teknologi serta bahasa yang digunakan.

Dari beberapa pendapat yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja produktif adalah sekumpulan nilai-nilai yang selalu dijadikan pedoman dalam berperilaku oleh pendidik sehingga

---

[20] M. Anton Septadi dan Zunaidah, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan", *JEMBATAN*, No. 2 (Oktober 2014): 78.
[21] Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan", 233.
[22] Khuzaeni, dkk, "The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia", *Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 2 (Maret-April 2013): 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat melakukan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin dan menghasilkan kerja yang maksimal serta menumbuhkan kepuasan kepada para stakeholders.

Antara satu organisasi dengan oranisasi yang lain memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Hal itu sesuai dengan pedoman dan perilaku yang tercermin pada setiap orang dalam organisasi tersebut, yang mana terbentuknya budaya kerja yang bersifat positif akan bermanfaat bagi organisasi dimana setiap individu pasti membutuhkan saran, pendapat maupun kritik yang membangun demi memajukan lembaga pendidikan tersebut. Sebaliknya, budaya kerja yang terbentuk dengan sifat negatif akan berakibat buruk terhadap organisasi, dimana pegawai mengeluarkan pendapat yang berbeda dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Perintah untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki terdapat dalam al-Qur'an surat al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَـٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

> "Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya."[23]

Cakupan makna nilai budaya kerja tersebut antara lain:

[23] Odsisa Putera, "Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama (Budaya Profesional Dalam Bekerja)", *Al-Kahfi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. IV, No. 2 (Juli 2019): 100.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Disiplin, yaitu sikap yang selalu berpegangan pada aturan dan norma yang berlaku, ketika berada didalam maupun diluar organisasi.
2) Keterbukaan, merupakan sikap yang menunjukkan kemauan dalam memberi dan menerima setiap kebenaran informasi yang ada dari maupun kepada sesama rekan kerja yang menyangkut kepentingan perusahaan.
3) Saling menghargai, yakni perilaku yang menggambarkan adanya penghargaan terhadap orang lain, baik kepada individu lain maupun tudas dan tanggung jawab rekan kerja dalam suatu organisasi.
4) Kerjasama, merupakan sikap yang menunjukkan kesediaan untuk memberi dan menerima sumbang sih dari dan atau kepada rekan kerja guna mencapai tujuan organisasi..[24]

Budaya kerja berfungsi dalam membangun keyakinan karyawan, juga untuk menanamkan nilai-nilai tertentu yang akan dijadikan dasar atau dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku yang dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi kebiasaan dalam bekerja pada suatu organisasi. Dengan begitu, akan terbentuk komitmen dan keyakinan yang kuat dan kemudian dapat tercermin nilai-nilai tertentu, seperti dengan mulai terbiasanya dengan mutu kerja yang sesuai standar ataupun sesuai dengan yang diharapkan pelanggan, serta bekerja dengan kefektif dan efisien.

[24] Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan", 238-239.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua elemen, yaitu:[25]

1) Sikap terhadap pekerjaan, dimana karyawan lebih senang bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain, atau hanya memperoleh kepuasan dari usahanya sendiri, atau bahkan merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2) Perilaku di tempat kerja, seperti ketekunan, dedikasi, tanggung jawab, kehati-hatian, ketelitian, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Budaya kerja harus dilaksanakan karena memiliki arti yang sangat mendalam, dimana dengan cara itulah dapat mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi sehingga akan mampu menghadapi tantangan yang datang di masa depan.[26]

C. Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif

Peran manajemen sumber daya manusia adalah sangat penting dalam mengelola semua sumber daya pendidikan yang ada serta mempergunakannya sesuai kebutuhan. Hal ini berarti bahwa manajer merupakan salah satu faktor yang dapat merealisasikan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah dengan cara program-program yang dilaksanakan secara teratur dan terus menerus. Manajer

[25] Join Rachel Luturmas, "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon," *PENATARAN*, Vol. 2 No. 2 (2017) : 155.
[26] Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 137.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipaksa untuk harus memiliki kemampuan yang cukup agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan budaya kerja.

Selain itu, budaya kerja sebagai pedoman dalam dalam berperilaku harus diakui secara jelas menggunakan pernyataa-pernyataan, slogan maupun motto, sehingga mampu mempengaruhi perilaku pegawai. Budaya kerja juga merupakan pengikat yang dapat mengarahkan para angggota untuk bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan. Dari sini, budaya kerja harus diyakini sebagai alat manajemen dalam mencapai tujuan organisasi, dimana budaya akan berkaitan erat dengan komponen struktur dan strategi organisasi.[27]

> "*The culture and structure of an organization develop over time and in response to a complex set of factors. There a number of key influences that are likely to play an important role in the development of any corporate culture. According to Chatman and Cha, these include: history, primary function and technology, strategy, size, location, management and leadership, and the environment.*"[28]

Berdasarkan ungkapan yang telah dijelaskan, menurut Chatman dan Cha, budaya organisasi yang berkembang seiring waktu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: sejarah, fungsi utama dan teknologi, strategi, ukuran, manajemen dan kepemimpinan, serta lingkungan. Dimana manajemen sumber daya manusia juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya organisasi. Oleh

[27] Rosidah, "Dimensi Budaya dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi Total Quality," *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (Agustus 2004): 54-55.
[28] Muya James Ng'ang'a dan Wesonga Justus Nyongesa, "The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions," *International Journal of Business and Social License*, Vol. 3 No. 8 (April 2012): 212.

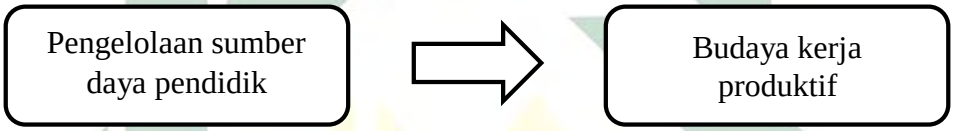
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena itu, pengelolaan sumber daya pendidik memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya kerja produktif.

D. Kerangka Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif. Untuk mempermudah analisis dalam penelitian, maka dibuat kerangka teoritis sebagai berikut:

Kerangka Teoritis



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris.[29] Berdasarkan pada rumusan masalah dan kerangka teori yang telah diuraikan oleh peneliti di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif

H_a : terdapat pengaruh antara pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif.

[29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2010), 17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Suharsimi Arikunto menyatakan, bahwa variabel penelitian merupakan suatu objek dalam penelitian atau suatu fokus perhatian dalam penelitian. Menurut Ibnu Hajar, variabel dapat dikatakan sebagai objek atau fenomena dalam suatu pengamatan yang diteliti. Sutrisno Hadi juga menyatakan, bahwa variabel adalah segala kondisi atau faktor yang dapat memberikan suatu pengaruh pada hasil penelitian. M. Nazir menyatakan, bahwa variabel ialah suatu konsep yang memiliki banyak nilai.[30]

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1) Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen atau sering disebut variabel bebas adalah suatu variabel yang memiliki pengaruh atau yang menyebabkan adanya perubahan variabel perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).[31] Dalam penelitian ini, variabel independen atau variabel bebasnya adalah pengelolaan sumber daya pendidik.

[30] A. Saepul Hamdani dan Maunah Setyawati, *Statistika Terapan: Teori dan Aplikasi Pada Pembelajaran Matematika* (Surabaya: UINSA Press, 2013), 19.
[31] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen atau sering disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menerima dampak dari adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah budaya kerja produktif.

2. Definisi Operasional

1) Pengelolaan Sumber Daya Pendidik

Pengelolaan sumber daya pendidik atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia merupakan semua bentuk usaha (pertimbangan, kegiatan, kebijakan, dan lain-lain) yang memiliki tujuan agar sumber daya manusia (pendidik) memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.[32]

2) Budaya Kerja Produktif

Budaya kerja produktif adalah sekumpulan nilai-nilai yang selalu dijadikan pedoman dalam berperilaku oleh pendidik sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin dan menghasilkan kerja yang maksimal serta menumbuhkan kepuasan kepada para stakeholders. Adapun indikator budaya kerja produktif terbagi menjadi 12, yaitu 1). Lebih suka bekerja dibanding dengan kegiatan lain; 2). Merasa terpaksa dalam melakukankan pekerjaan; 3). Puas dengan hasil yang diperoleh ketika bekerja; 4). Bekerja hanya

[32] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menyibukkan diri; 5). Rajin; 6). Berdedikasi; 7). Bertanggungjawab; 8). Berhati-hati; 9). Teliti; 10). Cermat; 11). Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban; dan 12). Suka membantu sesama.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi ialah kumpulan semua objek dari penelitian dimana objek-objek ini mempunyai ciri yang jelas, lengkap, dan sama.[33] Populasi juga dapat dikatakan sebagai suatu kalangan yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasinya adalah guru dari SMP Negeri 1 Garum Blitar yang memiliki jumlah 58 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian atau unsur dari populasi yang ditetapkan menurut cara tertentu, yang dianggap mewakili populasi bersangkutan yang kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling. Nonprobability sampling* adalah sampling jenuh. Sampling jenuh berarti teknik sampel yang ditentukan dengan cara

[33] A. Saepul Hamdani dan Maunah Setyawati, *Statistika Terapan*, 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semua bagian dari populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, responden yang digunakan adalah semua guru SMP Negeri 1 Garum Blitar..

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara paling strategis dalam penelitian, karena tujuan terpenting dari suatu penelitian yaitu untuk memperoleh data.[34] Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran angket/kuesioner, wawancara, observasi, serta dokumentasi. Penyebaran kuesioner akan dilakukan kepada seluruh guru yang ada di sekolah. Alternatif dari pilihan jawaban yang digunakan dalam angket adalah selalu (SL), sering (S), jarang (J), dan tidak pernah (TP).

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat terstruktur, dimana pedoman yang digunakan dalam wawancara sudah dipersiapkan sebelum ditanyakan. Selanjutnya, observasi yang dilakukan adalah untuk melihat aktivitas lokasi penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif yang ada di sekolah. Selain itu informasi untuk penelitian ini didapatkan melalui sumber-sumber studi pustaka yang relevan dengan topik penelitian Sumber studi pustaka tersebut adalah buku, jurnal, atau penelitian terdahulu.

[34] Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat untuk melakukan pengumpulan suatu data agar dapat mempermudah dalam proses pengambilan data di lapangan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket yang ditujukan untuk guru SMP Negeri 1 Garum Blitar. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup, dimana dalam hal ini responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, penyusunan angket yang digunakan untuk proses pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti. Penyusunan angket tersebut dilakukan peneliti dengan berdasar pada studi pustaka yang relevan dan dikembangkan.

Dalam proses pengembangan instrumen tersebut, langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menentukan sub variabel dari suatu variabel penelitian. Langkah kedua setelah menentukan sub variabel penelitian adalah dengan menentukan indikator yang akan dipakai sebagai bahan pertanyaan. Langkah terakhir yang dilakukan adalah membuat pertanyaan yang sesuai dengan indikator tersebut.

Tabel 3.1. Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Pengelolaan sumber daya pendidik	1. Peningkatan profesionalisme	Skala Likert
		2. Pembinaan karir	
		3. Pembinaan kesejahteraan	
2.	Budaya Kerja Produktif	1. Lebih suka bekerja dibanding dengan kegiatan lain	Skala Likert
		2. Merasa terpaksa terhadap pekerjannya	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		3. Puas dengan hasil yang diperoleh ketika bekerja	
		4. Bekerja hanya untuk menyibukkan diri	
		5. Rajin	
		6. Berdedikasi	
		7. Bertanggung jawab	
		8. Berhati-hati	
		9. Teliti	
		10. Cermat	
		11. Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	
		12. Suka membantu sesama	

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Dalam penelitian, validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang diperoleh peneliti dari tempat penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Jika dalam hasil penelitian terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, maka hasil penelitian dinyatakan valid.[35] Validitas instrumen berfungsi sebagai alat ukur dalam penelitian yang dapat menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya.

Untuk mengetahui tingkat validitas atau kebenaran dari setiap pertanyaan, peneliti dapat melakukan uji validitas konstruksi dan validitas isi. Uji validitas konstruksi dapat dilakukan dengan cara *expert judgment. Expert judgment* adalah uji validitas yang dapat dilakukan dengan cara

[35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsultasi kepada pembimbing skripsi. Sedangkan, validitas isi dapat dilakukan dengan analisis item. Analisis item adalah uji validitas yang dapat dilakukan dengan cara melakukan perhitungan hubungan atau korelasi antara setiap skor item instrumen dengan skor total. Analisis item dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pertanyaan dijatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut gugur (terbuang).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran keajegan, tingkat kehandalan, atau tingkat "kedapatdipercayaan" suatu instrumen.[36] Hasil penelitian yang reliabel yaitu apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat menghasilkan hasil yang sama apabila instrumen tersebut diujikan pada kelompok yang sama di waktu atau kesempatan yang berbeda.

Konsistensi butir instrumen penelitian dapat diketahui dengan menggunakan metode Alpha. Suatu instrumen dikatakan konsisten atau reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05. Akan tetepi, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05, maka instrumen penelitian tersebut tidak dapat digunakan.

3. Skor Ideal

[36] Zaenal Arifin, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Filosofi, Teori & Aplikasinya* (Surabaya: Lentera Cendikia, 2012), 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam menghitung bagaimana kondisi pengelolaan sumber daya pendidik dan budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar, maka perlu digunakan perhitungan skor ideal yang memiliki rumus sebagai berikut:

DP = $\frac{n}{N}$ x 100%, dimana :

DP = Deskripsi Presentase %

n = skor yang diperoleh

N = skor ideal (skor maksimal x butir instrument x jumlah responden)

Ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut:[37]

76% - 100%	: Baik
56% - 75%	: Cukup
40% - 55%	: Kurang Baik
Kurang dari 40%	: Sangat Kurang Baik

4. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak, maka perlu diuji normalitas. Dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS IBM 21*. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu uji dalam penelitian yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel

[37] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2006), 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terikat berbentuk linear (atau) garis lurus ataukah tidak. Untuk dasar pengambilan keputusan uji linearitas, peneliti menggunakan program *SPSS.* Jika nilai signifikansi dari linearitas adalah > 0,05, maka varibel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dari linearitas adalah < 0,05, varibel bebas tidak memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

6. Teknik Analisis Statistik Regresi Sederhana

   a. Persamaan garis regresi linear sederhana

      Uji regresi linear sederhana dapat dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari kedua variabel. Hubungan antara variabel satu dengan yang lain akan ditunjukan dalam regresi ini. Sifat dari hubungan ini adalah variabel yang satu sebagai penyebab dan variabel yang lain sebagai sebagai akibat. Berikut ini adalah rumus uji regresi linear sederhana :

$$\gamma = \alpha + bx$$

      Keterangan:

      γ = variabel terikat α = nilai *intercept* (konstan)

      x = variabel bebas b = koefisien arah regresi

   b. Uji Linearitas Regresi

      Linearitas merupakan salah satu syarat dari analisis regresi. Analisis regresi dapat dilanjutkan jika garis regresi antara variabel X dan Y mambentuk garis liner.

   c. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan melakukan analisis statistik. Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H_0 : tidak ada pengaruh antara pengelolaan sumber daya pendidik dengan budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar

H_a : terdapat pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar

Penerimaan H_a dan penolakan H_0 hipotesis dari suatu penelitian dapat diperoleh dari suatu interpretasi nilai signifikasi dalam teknik analisis statistik. Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut dapat diketahui, bahwa pengelolaan sumber daya pendidik berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja produktif, demikian juga sebaliknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

SMP Negeri Garum Blitar merupakan salah satu sekolah berstatus negeri yang berada di kecamatan Garum Blitar, sekolah ini beralamat lengkap di Jalan Sumatra Nomer 2, RT 2, RW 1, kelurahan Slorok, kecamatan Garum, kabupaten Blitar. Sekolah ini didirikan pada 07 November 1983 berdasarkan SK pendirian sekolah 0471/0/1983 dengan status kepemilikan pemerintah pusat dan berakreditasi A.

Pusat informasi dapat diperoleh dari email: smpn1garum@gmail.com / melalui website: https://www.smpn1garum. sch.id/, serta pusat informasi dalam sekolah.

2. Visi dan Misi Sekolah

Visi

Terwujudnya SMP Negeri 1 Garum menjadi sekolah yang unggul dalam prestasi, iman, taqwa, peduli dalam pelestarian lingkungan, mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.

Misi

1) Mengoptimalkan potensi siswa di bidang akademik
2) Mengoptimalkan potensi siswa di bidang non akademik (unggul dalam kepramukaan dan olahraga pencak silat)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Mengimplementasikan penghayatan dan pengamalan agama dalam kehidupan sehari-hari
4) Mewujudkan lingkungan sekolah yang nyaman, aman, rindang, asri, bersih dan indah
5) Menumbuhkan semangat keunggulan lingkungan pada warga sekolah dalam upaya mencagah pencemaran, mencegah kerusakan dan melestarikan lingkungan

3. Keadaan Guru

Tabel 4.1 Jumlah Guru SMP Negeri 1 Garum

No.	Status	Jumlah
1	PNS	43
2	CPNS	2
3	GTT	13
Total Keseluruhan		**58**

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa guru di SMP Negeri 1 Garum Blitar terbagi menjadi tiga status, yaitu: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 43 orang, Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sejumlah 2 orang dan Guru Tidak Tetap (GTT) sejumlah 13 orang. Sehingga jumlah keseluruhan guru ada 58 orang.

4. Kondisi Sarana dan Prasarana

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 1 Garum Blitar

No	**Nama Prasarana**	Jumlah	Kondisi
1	Gudang Barang	1	Baik
2	Gudang Koperasi	1	Baik
3	Gudang Olah Raga	1	Baik
4	Gudang Pramuka	1	Baik
5	KM/WC Guru Pria	1	Baik
6	KM/WC Guru Wanita	1	Baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7	KM/WC Siswa Putra	10	Baik
8	KM/WC Siswa Putri	10	Baik
9	Lab. Biologi	1	Baik
10	Lab. Fisika	1	Baik
11	Lab. Komputer	3	Baik
12	Lapangan Basket	1	Baik
13	Lapangan Bola Voli	1	Baik
14	Lapangan Olah Raga	1	Baik
15	Lapangan Sepak Bola	1	Baik
16	Lapangan Upacara	1	Baik
17	R. BK	1	Baik
18	R. Guru	1	Baik
19	R. Karawitan	1	Baik
20	R. Kelas 7	10	Baik
21	R. Kelas 8	9	Baik
22	R. Kelas 9	9	Baik
23	R. Kelas Baru	1	Baik
24	R. Kepala Sekolah	1	Baik
25	R. Keterampilan	1	Baik
26	R. Koperasi	1	Baik
27	R. Musholla	1	Baik
28	R. OSIS	1	Baik
29	R. Perpustakaan	1	Baik
30	R. Staf	1	Baik
31	R. Tamu	1	Baik
32	R. TU	1	Baik
33	R. UKS	1	Baik

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana yang terdapat pada SMP Negeri 1 Garum Blitar telah memadai dan dalam kondisi yang baik. Hal itu akan membantu para guru dalam melakukan proses belajar mengajar.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Seperti yang telah dijelaskan pada Bab III, uji validitas berfungsi untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid ataukah tidak. Peneliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan rumus *Product moment* dengan signifikansi 0,05 dalam hal ini, dengan ketentuan: dikatakan valid, apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Sebelum dilakukan uji validitas yang menghasilkan data seperti tabel di bawah, peneliti melakukan uji validitas terhadap hasil kuesioner yang diberikan kepada 34 responden dengan masing-masing variabel terdiri dari 20 butir item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, untuk variabel bebas terdapat 4 butir item yang tidak valid, selain itu untuk variabel budaya kerja produktif juga terdapat 4 butir item yang tidak valid. Sehingga dari 20 butir item yang telah disebar, untuk masing-masing variabel terdapat 16 butir item yang valid, sedangkan untuk 4 butir item yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan dalam kegiatan penelitian. Berikut hasil analisa uji validitas instrument untuk butir item yang valid:

Tabel 2.3 Uji Validitas Variabel X (Pengelolaan Sumber Daya Pendidik)

Butir Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1.	0,444	0,259	Valid
X.2.	0,523	0,259	Valid
X.3.	0,303	0,259	Valid
X.4.	0,329	0,259	Valid
X.5.	0,272	0,259	Valid
X.6.	0,811	0,259	Valid
X.7.	0,633	0,259	Valid
X.8.	0,345	0,259	Valid
X.9.	0,488	0,259	Valid
X.10.	0,500	0,259	Valid
X.11.	0,428	0,259	Valid
X.12.	0,633	0,259	Valid
X.13.	0,268	0,259	Valid
X.14.	0,272	0,259	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X.15.	0,482	0,259	Valid
X.16.	0,569	0,259	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir item variabel X yang terdapat dalam angket penelitian adalah valid. Hal itu terbukti dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga angket ini dapat digunakan dalam kegiatan penelitian.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Y (Budaya Kerja Produktif)

Butir Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1.	0,704	0,259	Valid
Y.2.	0,468	0,259	Valid
Y.3.	0,520	0,259	Valid
Y.4.	0,687	0,259	Valid
Y.5.	0,494	0,259	Valid
Y.6.	0,745	0,259	Valid
Y.7.	0,720	0,259	Valid
Y.8.	0,704	0,259	Valid
Y.9.	0,280	0,259	Valid
Y.10.	0,578	0,259	Valid
Y.11.	0,405	0,259	Valid
Y.12.	0,317	0,259	Valid
Y.13.	0,494	0,259	Valid
Y.14.	0,350	0,259	Valid
Y.15.	0,441	0,259	Valid
Y.16.	0,633	0,259	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir item variabel Y yang terdapat dalam angket adalah valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal itu berarti bahwa angket ini dapat digunakan dalam kegiatan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Sebagaimana pada Bab III, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui keajegan instrumen penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Berikut hasil analisis uji reliabilitas:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengelolaan Sumber Daya Pendidik (X)	0,808	Reliabel
Budaya Kerja Produktif (Y)	0,748	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

C. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yakni variabel pengelolaan sumber daya pendidik dan variabel budaya kerja produktif. Pengelolaan sumber daya pendidik diukur menggunakan angket/kuesioner yang dibagikan kepada seluruh guru yang dijadikan responden dari penelitian, dimana angket tersebut menggunakan skala *likert* dengan 16 butir item, yang pada setiap alternatif pilihan jawaban diberi skor yang berbeda.

Budaya kerja produktif juga diukur menggunakan angket yang dibagikan kepada seluruh guru yang dijadikan responden oleh peneliti. Selain itu, variabel budaya kerja produktif juga diukur dengan skala *likert* dengan 16 butir item.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk mengetahui

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengelolaan sumber daya pendidik dan budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar, serta untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif. Tujuan penelitian tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk hipotesis lalu diuji menggunakan analisis agresi sederhana pada program *Software SPSS*.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai statistik deskriptif yang meliputi *mean, median, modus,* dan *standar deviation* akan disajikan untuk masing-masing variabel.

1. Penyajian Data Pengelolaan Sumber Daya Pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar

   Angket untuk variabel penelitian pengelolaan sumber daya pendidik terdiri dari 58 angket dengan 16 butir item yang diberikan kepada setiap guru yang ada di sekolah, dimana skor jawaban tertinggi adalah 4 dan yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang diperoleh adalah 16x4 = 64, dan yang terendah 16x1 = 16. Angket tersebut terdiri dari item *favorable* dan item *unfavorable* yang masing masing ada 12 dan 4 item. Berikut merupakan hasil analisis deskriptifnya:

   Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Pengelolaan Sumber Daya Pendidik

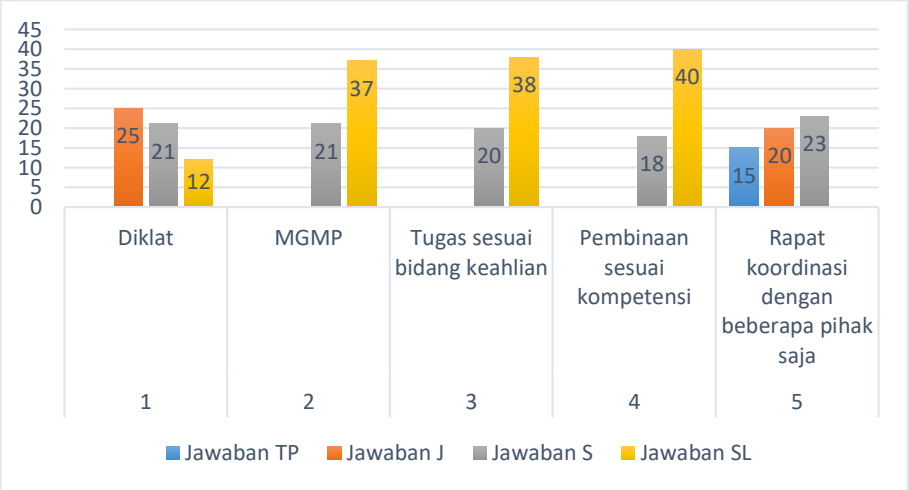
N	58
Mean	54,95
Std. Error	0,560
Median	55
Mode	55
Std. Deviation	4,265
Varians	18,190
Minimum	45
Maximum	61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari 58 responden guru pada variabel pengelolaan sumber daya pendidik adalah 54,95 dengan standar eror 0,560, standar deviasi 4,265 dan varians 18,190. Sedangkan untuk nilai yang sering muncul (*modus*) adalah 55, nilai tengah (*median*) 55, nilai terendah 45 dan nilai tertinggi 61.

Berikut akan disajikan data berdasarkan hasil kuesioner setiap butir item secara terperinci:

a. Peningkatan profesionalisme guru



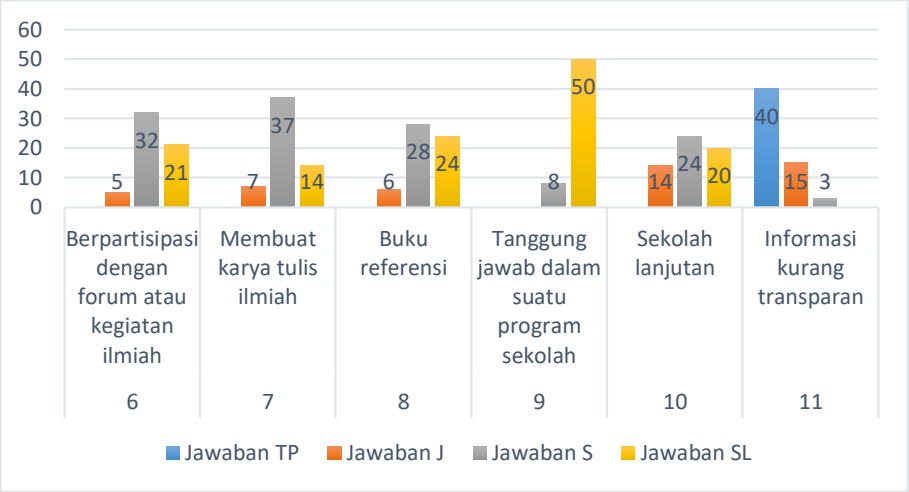
Gambar 4.1 Penyajian Data Peningkatan Profesionalisme Guru

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item nomer satu sampai dengan lima tentang peningkatan profesionalisme guru adalah dengan dilakukannya diklat, MGMP, pemberian tugas sesuai bidang keahlian, pembinaan sesuai kompetensi dan rapat koordinasi. Disini dapat dilihat bahwa untuk diklat masih terdapat guru yang menjawab jarang, meskipun lebih banyak yang menjawab sering dan selalu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan untuk rapat koordinasi masing sering dilakukan untuk beberapa pihak saja.

b. Pembinaan karir guru

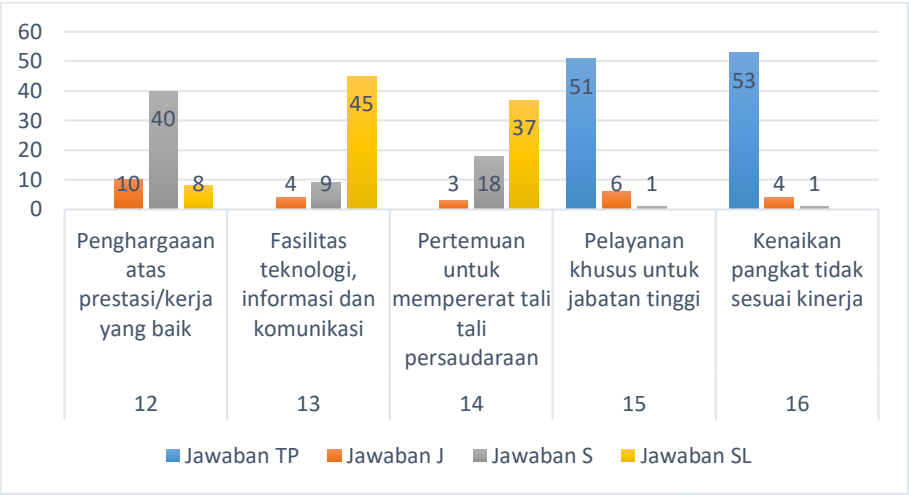


Gambar 4.2 Penyajian Data Pembinaan Karir Guru

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk item nomer enam sampai dengan tujuh mengenai pembinaan karir guru dilakukan melalui forum/kegiatan ilmiah, pembuatan karya tulis ilmiah, penyediaan buku referensi, pemberian tanggung jawab dalam suatu program sekolah, sekolah lanjutan dan transparansi informasi. Dari jawaban para responden, terlihat untuk pemberian fasilitas sekolah lanjutan sekolah masih jarang dilakukan.

c. Pembinaan kesejahteraan guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.3 Penyajian Data Pembinaan Kesejahteraan Guru

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item nomer dua belas sampai dengan enam belas tentang pembinaan kesejahteraan guru melalui pengahargaan atas prestasi kerja yang sering dilakukan, selalu memberikan fasilitas teknologi, informasi dan komunikasi, selalu mengadakan pertemuan untuk mempererat tali persaudaraan, tidak pernah memberikan pelayanan khusus untuk jabatan tinggi, serta tidak pernah memberikan kenaikan pangkat yang tidak sesuai kinerja.

2. Penyajian Data Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar

Angket yang digunakan untuk variabel penelitian budaya kerja produktif guru juga terdiri dari 58 angket dengan 16 butir item, dimana angket tersebut diberikan kepada setiap guru yang ada di sekolah yang melalui angket tersebut akan dihitung skor jawaban dengan skor tertinggi 4 dan yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang diperoleh adalah 16x4 = 64, dan yang terendah 16x1 = 16. Angket pada variabel budaya kerja produktif terdiri dari item *favorable* dan item *unfavorable* yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing berjumlah 10 dan 6 item. Berikut merupakan hasil analisis deskriptifnya:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Budaya Kerja Produktif

N	58
Mean	59,4
Std. Error	0,498
Median	60,50
Mode	62
Std. Deviation	3,793
Varians	14,384
Minimum	48
Maximum	64

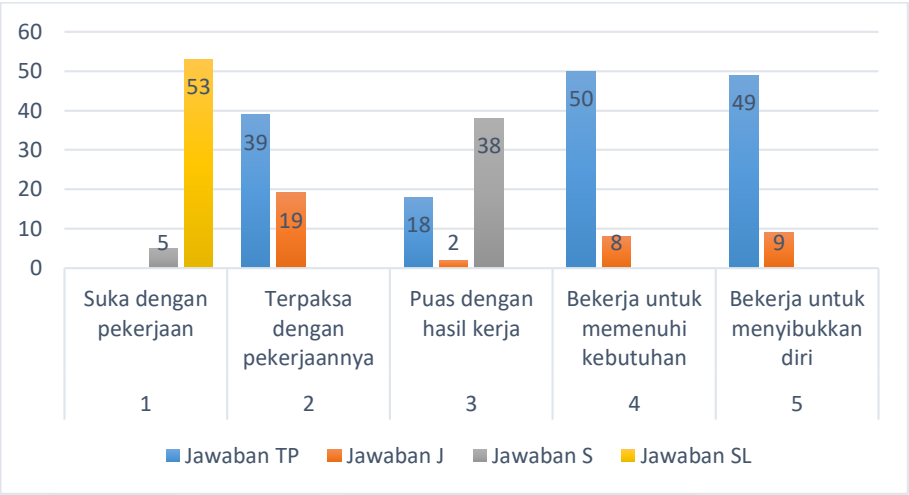
Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa variabel budaya kerja produktif dari 58 responden guru memiliki nilai rata-rata sebesar 59,40 dengan standar eror 0,498, standar deviasi 3,793, dan varians 14,384. Sedangkan untuk nilai yang sering muncul 62, nilai tengah 60,50, nilai terendah 48 dan nilai tertinggi 64.

Variabel budaya kerja produktif mempunyai 2 sub variabel yang dijadikan dasar dalam pembuatan instrumen penelitian. Sub variabel tersebut adalah sikap terhadap pekerjaan dan perilaku ketika bekerja, yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa indikator.

Berikut diuraikan data berdasarkan hasil kuesioner untuk setiap butir item:

a. Sikap terhadap pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

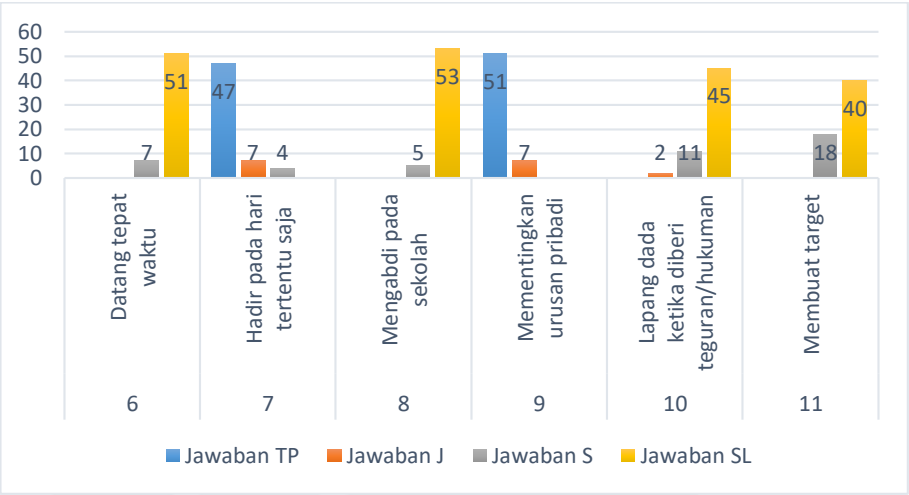


Gambar 4.4 Penyajian Data Sikap Guru Terhadap Pekerjaan

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa untuk item nomer satu sampai lima mengenai sikap guru terhadap pekerjaan terlihat bahwa kebenyakan guru menyukai pekerjaannya, tidak pernah terpaksa dengan pekerjaannya, tidak pernah bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan, tidak pernah bekerja hanya untuk menyibukkan diri. Namun, masih banyak guru yang sudah puas dengan hasil kerjanya meskipun juga ada yang tidak puas dengan hasil kerjanya, sehingga akan berusaha untuk terus memperbaiki pekerjaannya.

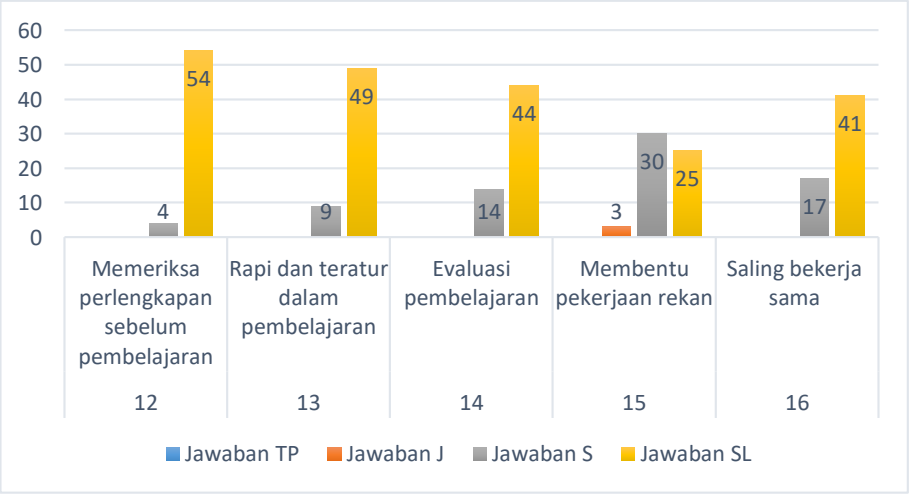
b. Perilaku ketika bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.5 Penyajian Data Sikap Rajin, Berdedikasi, Bertanggungjawab, dan Berhati-hati

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa untuk item nomer enam sampai delapan perilaku guru ketika bekerja meliputi rajin, yang dibuktikan dengan selalu datang tepat waktu dan tidak pernah hadir pada hari tertentu saja; berdedikasi dengan selalu mengabdi pada sekolah; bertanggung jawab dengan tidak mementingkan urusan pribadi selalu lapang dada ketika diberi teguran/hukuman; dan berhati-hati dengan selalu membuat target.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.6 Penyajian Data Sikap Teliti, Cermat, Berkemauan Kuat untuk Mempelajari Tugas dan Kewajiban, serta Suka Membantu Sesama

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa sikap guru ketika bekerja yaitu teliti yang dibuktikan dengan selalu memeriksa perlengkapan sebelum pembelajaran; cermat dengan selalu rapi dan teratur dalam pembelajaran; berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban dengan selalu melakukan evaluasi pembelajaran; serta suka membantu sesama dengan sering membantu pekerjaan rekan dan selalu saling bekerja sama.

3. Penyajian Data Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data dalam setiap penelitian. Dalam hal ini peneliti juga menggunakan metode observasi dan wawancara untuk memperkuat data yang diperoleh. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti melakukan observasi di lapangan untuk mengetahui kondisi sebenarnya di lapangan, selain untuk menunjang kebenaran kuesioner yang akan disebar.

Berdasarkan observasi di lapangan, peneliti dapat mengetahui bahwa pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar tergolong baik. Hal itu terbukti dengan adanya guru-guru yang melakukan tugas sesuai dengan bidangnya. Selain itu, setiap ada program sekolah guru-guru diberi kesempatan untuk ikut andil didalamnya, sehingga semua guru dapat berpartisipasi dalam setiap program yang diadakan oleh sekolah. Sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan wawancara yang dilakukan dengan Waka Kurikulum, beliau menegaskan bahwa;

> "*di sekolah ini terdapat distibusi pembagian tugas guru pada setiap program yang akan dilaksanakan, mulai dari PPDB, perayaan Hari Besar Nasional maupun Hari Besar Agama, semua sudah ada pembagian tugasnya. Bahkan untuk menjadi pembina upacara juga bergilir.*"[38]

Pembinaan profesionalisme yang dilakukan sekolah juga tergolong baik, sesuai dengan pernyataan Kepala Sekolah

> "*untuk meningkatkan SDM guru ini ada beberapa upaya sesuai dengan program pemerintah seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), MGMP rutin di tingkat kabupaten. Selain itu juga diadakan pembinaan sesuai kebutuhan, pada bidang tertentu yang dianggap kurang menguasai seperti masalah system manajemen pendidikan yang biasanya dilakukan diklat singkat kerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan mengundang pengawas atau pihak-pihak yang lain*."[39]

Budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar termasuk dalam kategori baik, hal terlihat dari adanya komunikasi yang baik, disiplin kerja para guru, dan kerjasama yang baik. Dari situ timbullah budaya kerja produktif yang ditunjukkan dengan sikap yang rajin, teliti, bertanggungjawab dan dedikasi. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru yang menyatakan

> "*budaya kerja disini sesuai dengan motto Kepala Sekolah adalah "bekerja tanpa diperintah, disiplin tanpa diawasi" sehingga tanpa diawasi pun para guru ketika bel masuk langsung masuk (disiplin)*."[40]

---

[38] Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum di SMP Negeri 1 Garum Blitar pada tanggal 4 Mei 2020.
[39] Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Garum Blitar pada tanggal 4 Mei 2020.
[40] Hasil wawancara dengan salah satu guru di SMP Negeri 1 Garum Blitar pada tanggal 4 Mei 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Analisis

Analisis ini merupakan analisa mengenai pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar, budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar serta pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar.

1. Analisa Pengelolaan Sumber Daya Pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar

Seperti yang telah dijelaskan pada bab III di atas, untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya pendidik peneliti melakukan penghitungan skor berdasarkan data angket yang telah disebarkan kepada responden. Berikut disajikan hasil perhitungan skor pada setiap butir pernyataan untuk setiap indikator dalam variabel pengelolaan sumber daya pendidik.

Rumus untuk perhitungan skor ideal:

DP = $\frac{n}{N}$ x 100%, dimana :

DP = Deskripsi Presentase %

n = skor yang diperoleh

N = skor ideal (skor maksimal x butir instrument x jumlah responden)

Ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut:[41]

76% - 100%	: Baik
56% - 75%	: Cukup
40% - 55%	: Kurang Baik
Kurang dari 40%	: Sangat Kurang Baik

[41] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Peningkatan profesionalisme guru

Indikator peningkatan profesionalisme guru terdiri dari lima sub indikator, yaitu: a) melalui diklat; b) melalui MGMP; c) memberikan tugas sesuai bidang keahlian; d) melakukan pembinaan sesuai kompetensi; dan e) rapat kooordinasi. Data yang diperoleh dianalisis deskriptif dengan persentasi berdasarkan perhitungan skor ideal dari jawaban responden sebanyak 58 guru. Skor pembinaan profesionalisme guru terlihat dalam diagram berikut:

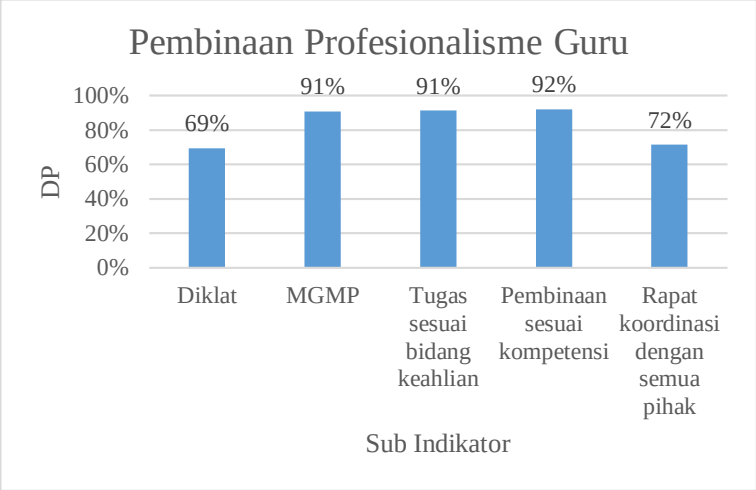
Tabel 4.8 Skor peningkatan profesionalisme guru

No.	Sub Indikator	DP	Kategori
1	Diklat	69%	Cukup
2	MGMP	91%	Baik
3	Tugas sesuai bidang keahlian	91%	Baik
4	Pembinaan sesuai kompetensi	92%	Baik
5	Rapat koordinasi oleh semua pihak	72%	Cukup
Rata-rata		83%	Baik

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil rata-rata skor peningkatan profesionalisme guru sebesar 83% dan dengan kategori baik. Dari kelima aspek tersebut, aspek paling tinggi adalah pembinaan sesuai kompetensi dengan nilai 92% dan aspek paling rendah adalah diklat dengan nilai 69%.

Peningkatan profesionalisme guru oleh sekolah digambarkan dalam diagram berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.7 Diagram Batang Peningkatan Profesionalisme Guru

b. Pembinaan Karir Guru

Indikator pembinaan karir terdiri dari enam sub indikator, yaitu: a) berpartisipasi dengan forum/kegiatan ilmiah; b) pembuatan karya tulis ilmiah; c) buku referensi; d) tanggung jawab dalam suatu program sekolah; e) sekolah lanjutan; dan f) transparansi informasi. Berikut akan disajikan tabel hasil analisis penskoran tiap sub indikator berdasarkan pernyataan dalam angket yang telah disebarkan pada responden.

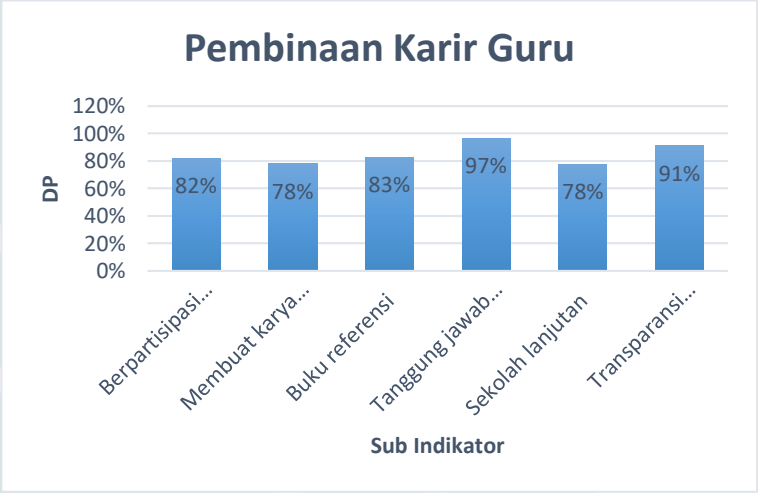
Tabel 4.9 Skor pembinaan karir guru

No.	Sub Indikator	DP	Kategori
1	Berpartisipasi dengan forum atau kegiatan ilmiah	82%	Baik
2	Membuat karya tulis ilmiah	78%	Baik
3	Buku referensi	83%	Baik
4	Tanggung jawab dalam suatu program sekolah	97%	Baik
5	Sekolah lanjutan	78%	Baik
6	Transparansi informasi	91%	Baik
Rata-rata		85%	Baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan nilai pembinaan karir guru adalah 85% dan dengan kategori baik. Persentasi dengan nilai tertinggi adalah tanggung jawab dalam suatu program sekolah dengan nilai 97%. Sedangkan nilai dengan persentasi terendah adalah pembuatan karya tulis ilmiah dan sekolah lanjutan dengan persentasi 78%.

Berikut akan digambarkan persentasi pembinaan karir guru dengan diagram.



Gambar 4.8 Diagram Batang Pembinaan Karir Guru

c. Pembinaan Kesejahteraan Guru

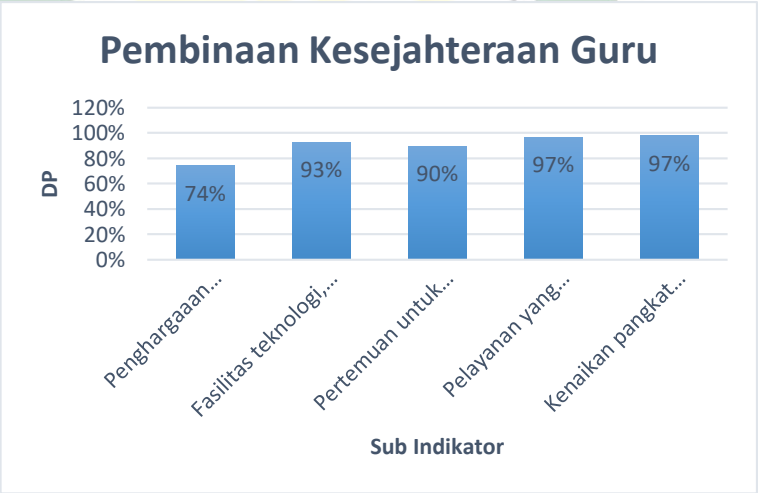
Indikator pembinaan kesejahteraan guru meliputi lima sub indikator, yakni: a) penghargaan atas prestasi/kerja yang baik; b) fasilitas teknologi, informasi dan komunikasi; c) pertemuan untuk mempererat tali persaudaraan; d) pelayanan yang sama; e) kenaikan pangkat bedasarkan kinerja. Berikut disajikan tabel persentase skor indikator pembinaan kesejahteraan guru:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.30 Skor pembinaan kesejahteraan guru

No.	Sub Indikator	DP	Kategori
1	Penghargaaan atas prestasi/kerja yang baik	74%	Cukup
2	Fasilitas teknologi, informasi dan komunikasi	93%	Baik
3	Pertemuan untuk mempererat tali tali persaudaraan	90%	Baik
4	Pelayanan yang sama	97%	Baik
5	Kenaikan pangkat berdasarkan kinerja	97%	Baik
Rata-rata		90%	Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan adalah 90% dengan kategori baik. Persentasi tertinggi terletak pada pelayanan yang sama dan kenaikan pangkat berdasarkan kinerja sebesar 97%. Sedangkan nilai persentase terendah terletak pada penghargaan atas prestasi/kerja yang baik. Persentasi tiap-tiap sub indikator digambarkan lagi dalam diagram batang berikut:



Gambar 4.9 Diagram Batang Pembinaan Kesejahteraan Guru

Dari penjelasan masing-masing indikator mengenai pengelolaan sumber daya pendidik di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikategorikan baik. Berikut penskoran keseluruhan pengelolaan sumber daya pendidik:

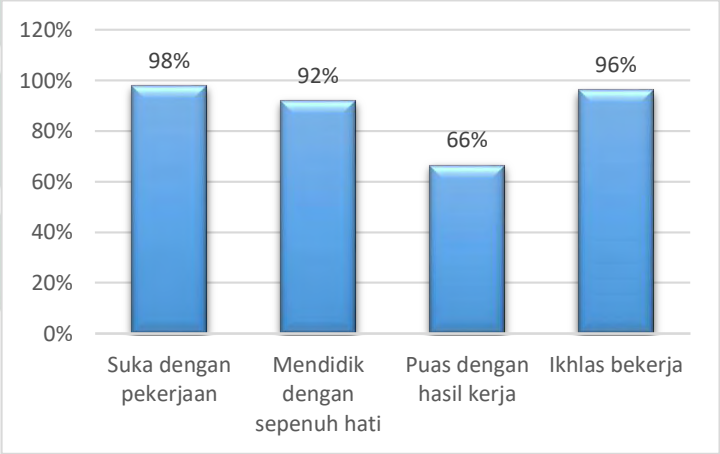
Tabel 4.11 Skor Ideal Pengelolaan Sumber Daya Pendidik

No.	Indikator	Skor	DP	Kategori
1	Peningkatan profesionalisme guru	964	83%	Baik
2	Pembinaan karir guru	1178	85%	Baik
3	Pembinaan kesejahteraan guru	1045	90%	Baik
Total		3187	86%	Baik

2. Analisa Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut disajikan skor perbutir indikator untuk variabel budaya kerja produktif.

a. Sikap terhadap pekerjaan



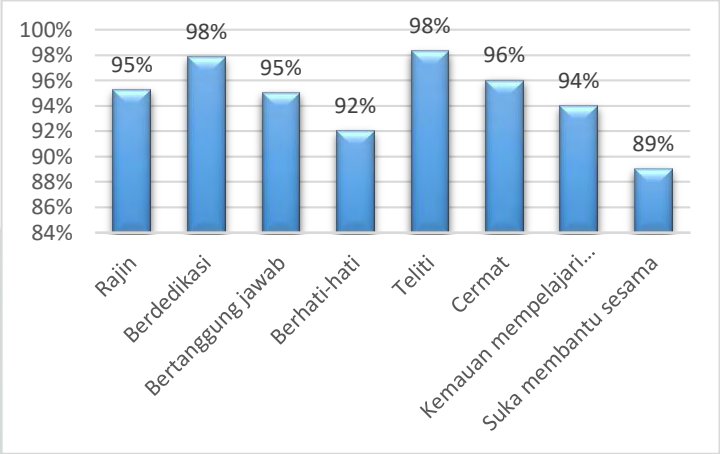
Gambar 4.10 Sikap Guru Terhadap Pekerjaan

Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 1 Garum Blitar dominan menyukai pekerjaan sebagai guru yang terbukti mencapai persentasi 98%, guru yang mendidik dengan sepenuh hati sebanyak 92%, guru yang puas dengan hasil kerja 66%, dan guru yang ikhlas bekerja 96%. Dengan rendahnya persentase guru yang puas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan hasil kerja, hal itu membuktikan sebagian guru berusaha meningkatkan kerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

b. Perilaku ketika bekerja



Gambar 4.11 Perilaku Guru Ketika Bekerja

Berdasarkan diagram di atas, menunjukkan bahwa perilaku guru ketika bekerja di SMP Negeri 1 Garum Blitar meliputi rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, mempunyai kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban dan suka membantu sesama. Dari delapan budaya kerja tersebut, skor paling tinggi terletak pada berdedikasi dan teliti sebesar 98% dan skor terendah terletak pada budaya suka membantu sesama sebesar 89%.

Dari penjelasan masing-masing indikator mengenai budaya kerja produktif di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar dapat dikategorikan baik. Berikut penskoran keseluruhan pengelolaan sumber daya pendidik:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12 Skor Ideal Budaya Kerja Produktif

No.	Indikator	Skor	DP	Kategori
1	Suka dengan pekerjaan	227	98%	Baik
2	Mendidik dengan sepenuh hati	213	92%	Baik
3	Puas dengan hasil kerja	154	66%	Cukup
4	Ikhlas bekerja	447	96%	Baik
5	Rajin	442	95%	Baik
6	Berdedikasi	227	98%	Baik
7	Bertanggung jawab	442	95%	Baik
8	Berhati-hati	214	92%	Baik
9	Teliti	228	98%	Baik
10	Cermat	223	96%	Baik
11	Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban	218	94%	Baik
12	Saling membantu	411	89%	Baik
Skor Total		**3446**	**92%**	**Baik**

3. Analisa Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar

   a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan analisis *Kolmogorov Smirnov Z*, untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan dalam *Kolmogorov Smirnov Z* adalah jika signifikansi hitung > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika < 0,05 data tidak berdistribusi normal. Peneliti menggunakan aplikasi *SPSS IBM 21* untuk melakukan pengujian, sehingga memberikan hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandarized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,693
Asyimp. Sig. (2-tailed)	0,723

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi 0,723>0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear (garis lurus), maka dilakukan uji linearitas. Apabila skor variabel bebas naik maka variabel terikat juga akan naik, begitu juga sebaliknya, jika skor variabel bebas menurun akan diikuti dengan menurunnya variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika nilai *Sig. dev. from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan jika nilai *Sig. dev. from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil uji linearitas dengan *SPSS*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14 Uji Linearitas

ANOVA Table				
			F	Sig
Budaya Kerja Produktif*Pengelolaan Sumber Daya Pendidik	Between Groups	(Combined)	5,788	0,0000
		Linearity	60, 563	0,0000
		Deviation from Linearity	1,875	0,059

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig. dev. from linearity* 0,059 > 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara pengelolaan sumber daya pendidik dan budaya kerja produktif adalah linear.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar. Dalam menjawab permasalahan dan menguji hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, maka perlu dilakukan analisis statistik terhadap data yang diperoleh, dimana dalam penelitian ini digunakan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan *SPSS IBM 21*

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Pertama

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengelolaan Sumber Daya Pendidik		Enter

Dependent Variabel: Budaya Kerja Produktif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel yang dimasukkan adalah variabel pengelolaan sumber daya pendidik sebagai prediktor dengan menggunakan metode enter.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Kedua

Model Summary						
Model	R	R Square	Adj. R Square	Change Statistics		
				R Square Change	F Change	Sig F Change
1	0,686	0,470	0,461	0,470	49,689	0,0000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi (R) yakni sebesar 0,686. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas (X) pengelolaan sumber daya pendidik dan variabel terikat (Y) budaya kerja produktif sebesar 0,686. Sedangkan besar prosentase pengaruh variabel bebas (X) pengelolaan sumber daya pendidik terhadap variabel terikat (Y) budaya kerja produktif dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,470, dimana nilai ini merupakan koefisien determinasi yang mengandung makna bahwa 47% variabel budaya kerja produktif dapat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya pendidik.

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Ketiga

ANOVA			
Model	Mean Square	F	Sig
1 Regression	385,461	49,689	0,0000
Residual	7,757		

Dependent Variabel: Budaya Kerja Produktif
Predictors (Constant): Pengelolaan Sumber Daya Pendidik

Tabel diatas menjelaskan tentang pengaruh variabel bebas (X) pengelolaan sumber daya pendidik terhadap variabel terikat (Y) budaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja produktif, dimana terlihat bahwa F hitung mempunyai nilai 49,689 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel pengelolaan sumber daya pendidik (X) terhadap variabel budaya kerja produktif (Y).

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana Output Keempat

Coefficients						
Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,893	4,767		5,432	0,0000
	Pengelolaan Sumber Daya Pendidik	0,610	0,086	0,685	7,049	0,0000

Pada tabel di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear dapat dilihat dari kolom B, dimana nilai konstanta (a) sebesar 25,893 dan nilai pengelolaan sumber daya pendidik (b) sebesar 0,610. Dari pernyataan tersebut, persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$Y = a + bX$

$Y = 25,893 + 0,610X$

Nilai konstanta a = 25,893 mengandung pengertian bahwa jika pengelolaan sumber daya pendidik dianggap sama (tidak berbeda-beda) maka dapat diprediksi rata-rata budaya kerja produktif pendidik adalah sebesar 25,893. Nilai koefisien b = 0,610 ini mengandung pengertian bahwa pengelolaan sumber daya pendidik dapat memprediksi budaya kerja produktif secara positif (nilai b positif) dan setiap ada perubahan (naik/turun) pada pengelolaan sumber daya pendidik maka akan ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perubahan juga budaya kerja produktif dengan besaran kelipatan 0,610 satuan, atau dengan kata lain jika nilai pengelolaan budaya kerja pendidik naik satu poin maka budaya kerja produkif juga akan naik sebesar 0,610. Dari persamaan regresi di atas, juga dapat disimpulkan bahwa jika nilai X mempunyai nilai 0, maka masih terdapat persamaan Y = 25,893 atau dengan kata lain jika nilai pengelolaan sumber daya manusia adalah 0, nilai budaya kerja produktif masih tetap memiliki nilai 25,893. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja produktif tidak hanya dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah dilakukan berbagai langkah penelitian mulai dari penyajian, pemaparan serta analisis data mengenai "Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Pendidik Terhadap Budaya Kerja Produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar sudah dilaksanakan dengan baik. Hal itu terbukti dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sesuai dengan penskoran menggunakan perhitungan skor ideal sebesar 86%. Jika dikategorisasikan nilai tersebut berada dalam kategori baik, karena termasuk dalam interval 76% - 100%. Sehingga dapat diketahui bahwa pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam pengembangan sumber daya pendidik dilakukan melalui peningkatan profesionalisme, pembinaan karir dan pembinaan kesejahteraan guru dan sesuai dengan teori Dessler.
2. Penerapan budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar sudah dilaksanakan dengan baik. Hal itu sesuai dengan hasil kuesioner yang setelah dianalisis menggunakan perhitungan skor ideal menunjukkan skor 92%. Nilai tersebut termasuk dalam interval 76% - 100%, sehingga dapat dikategorisasikan sebagai baik. Penerapan budaya kerja produktif di SMP Negeri 1 Garum Blitar sesuai dengan teori Taliziduhu Ndraha yang mengungkapkan bahwa indikator budaya kerja meliputi kesukaan akan be-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja dibanding kegiatan lain, mendidik dengan sepenuh hati, puas dengan hasil kerja, ikhlas bekerja, rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban, serta suka membantu sesama.

3. Berdasarkan teori dan hasil analisis data mengenai pengaruh pengelolaan sumber daya pendidik terhadap budaya kerja produktif diperoleh hasil nilai *R Square* yaitu sebesar 0,470, dimana nilai ini merupakan koefisien determinasi yang mengandung makna bahwa 47% variabel budaya kerja produktif dapat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya pendidik. Selain itu, diketahui pula bahwa F hitung mempunyai nilai 49,689 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel pengelolaan sumber daya pendidik (X) terhadap variabel budaya kerja produktif (Y). Dari rumus regresi linear sederhana, diketahui bahwa persamaan yang dihasilkan adalah Y = 25,893 + 0,610X dengan nilai konstanta a = 25,893 mengandung pengertian bahwa jika pengelolaan sumber daya pendidik dianggap sama (tidak berbeda-beda) maka dapat diprediksi rata-rata budaya kerja produktif pendidik adalah sebesar 25,893. Nilai koefisien b = 0,610 ini mengandung pengertian bahwa pengelolaan sumber daya pendidik dapat memprediksi budaya kerja produktif secara positif (nilai b positif) dan setiap ada perubahan (naik/turun) pada pengelolaan sumber daya pendidik maka akan ada perubahan juga budaya kerja produktif dengan besaran kelipatan 0,610 satuan, atau dengan kata lain jika nilai pengelolaan budaya kerja pendidik naik satu poin maka budaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja produkif juga akan naik sebesar 0,610. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan sumber daya pendidik di SMP Negeri 1 Garum Blitar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 47%, sehingga H_a diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti ingin memberikan saran untuk dijadika n sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan kedepannya, diantaranya:

1. Sebaiknya pihak sekolah lebih meningkatkan lagi mengenai pengelolaan sumber daya pendidik yang sudah baik agar tetap dipertahankan. Untuk diklat/pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme guru hendaknya lebih sering dilakukan dan untuk rapat koordinasi yang hanya dilakukan dengan beberapa pihak saja agar diminimalisir.
2. Sekolah hendaknya lebih tegas terhadap budaya kerja yang dijadikan pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan guru agar budaya kerja guru lebih produktif. Selain itu, setiap guru harus senantiasa mendalami setiap budaya kerja yang telah ditetapkan di sekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2017.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2016.

Suwanto. "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan". *Ijtimaiyya*, Vol. 11 No. 2 (Agustus 2018): 231-248.

Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia. 2009.

Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press. 2009.

Bukit, Benjamin dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing. 2017.

Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Depok: Kencana. 2013.

Moeljono, Djokosantoso. *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2005.

Rusmana, Agus. *The Future of Organizational Communication In The Induastrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi* (t.t: Media Akselerasi, 2019).

Hg. Suseno T. W. dan Aloysius Triwanggono. "Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah," *EXERO*, Vol. 01, No. 01 (November 2018): 95. Diakses pada 07 November 2019. http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero/article/download/.

Septadi, M. Anton dan Zunaidah. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan". *JEMBATAN*, No. 2 (Oktober 2014): 75-90.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2010.

https://quranweb.id/32/5/ diakses pada 20 Mei 2020.

Kurniawan, Hendra. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang.": 1-24. Diakses pada 25 Februari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hamdani, A. Saepul dan Maunah Setyawati. *Statistika Terapan: Teori dan Aplikasi Pada Pembelajaran Matematika*. Surabaya: UINSA Press, 2013.

Prastowo, Andi. *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2017.

Arifin, Zaenal. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Filosofi, Teori & Aplikasinya*. Surabaya: Lentera Cendikia. 2012.

Idris, Muhammad. "The Impact of Education and Training, Work Decipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang City, Indonesia." *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 8 No. 3 (2018): 1-18.

Khuzaeni, dkk. "The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia." *Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 2 (Maret-April 2013): 49-54.

Ng'ang'a, Muya James dan Wesonga Justus Nyongesa. "The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions." *International Journal of Business and Social License*, Vol. 3 No. 8 (April 2012): 211-217.

Direktorat Pendidikan Menengah Umum. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Depdiknas. 2000.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2006.

Rosidah. "Dimensi Budaya dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi Total Quality." *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 2 No. 1 (Agustus 2004): 52-58.

Putera, Odsisa. "Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama (Budaya Profesional Dalam Bekerja.)" *Al-Kahfi: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. IV, No. 2 (Juli 2019): 94-106.

Rachel Luturmas, Join. "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon." *PENATARAN*. Vol. 2, No. 2 (2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id