

## Hubungan Budaya Sekolah dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru

Cindrawati Tuloli<sup>1</sup>, Arwildayanto<sup>2</sup>, Intan Abdul Razak<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

E-mail: [cindrawatituloli2@gmail.com](mailto:cindrawatituloli2@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan budaya sekolah dan pengalaman kerja dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sejumlah 131 orang guru. Sampel yang ditetapkan untuk penelitian ini sejumlah 57 guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket untuk kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis korelasional berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan nilai hubungan sebesar 70,80% yang berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat, (2) Pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan nilai hubungan sebesar 68,40% yang berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat, serta (3) budaya sekolah dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan nilai hubungan sebesar 81,30% yang berada dalam kategori hubungan yang kuat. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, tunjangan kinerja, pendidikan dan pelatihan bagi guru.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru; Budaya Sekolah; Pengalaman Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to describe the relationship between school culture and work experience with teacher performance in State Elementary Schools in Central City District, Gorontalo City partially or simultaneously. This study used a quantitative approach with a population of 131 teachers. The sample set for this study was 57 teachers. Data were collected using questionnaires and then analyzed using multiple correlation analysis techniques. The results showed that (1) school culture has a positive and significant relationship with teacher performance in State Elementary Schools in the Central City District of Gorontalo City with a relationship value of 70.80% which is in a fairly strong relationship category, (2) Work experience has a positive and significant relationship with teacher performance in State Elementary Schools in the Central City District of Gorontalo City with a relationship value of 68, 40% which is in a fairly strong relationship category, and (3) school culture and work experience together have a significant relationship with teacher performance in State Elementary Schools in Central City District of Gorontalo City with a relationship value of 81.30% which is in a strong relationship category. While the rest is explained by other variables not examined in this study such as teacher competence, principal leadership, teacher work motivation, performance allowances, education and training for teachers.*

**Keywords:** Teachers' Performance; School Culture; Work Experience

© 2024 Cindrawati Tuloli, Arwildayanto, Intan Abdul Razak  
Under The License CC-BY SA 4.0

### Sejarah Artikel:

Diterima: 05 Januari 2023

Disetujui: 06 Desember 2023

Dipublikasi: 16 Juni 2024

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan sebuah kebijakan dan program pemerintah yang tidak lepas dari peran pelaksana kebijakan atau program tersebut, yakni peran dari guru dengan berbagai capaian kinerja guru yang sangat bermanfaat untuk pendidikan. Menurut Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan menguasai bahan, kemampuan mengelola pembelajaran, kemampuan mengelola kelas dengan pengalaman belajar, kemampuan menggunakan media, kemampuan menilai prestasi, kemampuan mengelola interaksi belajar siswa, kemampuan menguasai landasan pendidikan, kemampuan menjalankan administrasi sekolah, kemampuan memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Arwildayanto (2017) menjelaskan makna budaya terus berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karyanya (*performance*) sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia dalam organisasi. Supardi (2015) menyatakan bahwa budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian dan symbol-simbol yang dipraktekkan oleh seluruh warga sekolah yaitu kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar sekolah. Oleh karena itu budaya diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang dapat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya sekolah yang tercipta dengan kondusif dapat menjadi faktor pendukung sehingga memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru, ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya budaya sekolah yang ada pada lingkungan sekolah.

Ranupandojo (1984) menjelaskan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Guru yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak cenderung mutu pembelajarannya menjadi baik, sebaliknya guru yang pengalaman kerjanya kurang, mutu pembelajarannya pun menjadi rendah. Suatu tujuan dalam penelitian memberikan gambaran yang konkrit serta arah yang jelas dalam pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dirumuskan tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk menguji (1) hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru, (2) hubungan pengalaman kerja dengan kinerja guru, dan (3) hubungan budaya sekolah dan pengalaman kerja dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan mencakup keseluruhan guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo, untuk kemudian diambil sampel sebesar 57 orang guru. Variabel yang diujikan dalam penelitian ini meliputi (1) kinerja guru, (2) budaya sekolah, dan (3) pengalaman kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan pendistribusian angket, untuk selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis korelasional.

## HASIL PENELITIAN

### Variabel Kinerja guru

Sebaran atau distribusi frekuensi untuk variabel kinerja guru disajikan dalam Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 90-96 dengan frekuensi sebanyak 14 orang, sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 55-61 sebanyak 2 orang guru.

**Tabel 1. Daftar Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

| No            | Kelas Interval | Frekuensi |
|---------------|----------------|-----------|
| 1             | 55-61          | 2         |
| 2             | 62-68          | 4         |
| 3             | 69-75          | 5         |
| 4             | 76-82          | 11        |
| 5             | 83-89          | 12        |
| 6             | 90-96          | 14        |
| 7             | 97-103         | 9         |
| <b>Jumlah</b> |                | <b>57</b> |

Sumber: Data, diolah (2022).

Sementara itu, hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Guru**

| No | Skor Pernyataan |       |        | Skor Indikator | Kriteria   |           |
|----|-----------------|-------|--------|----------------|------------|-----------|
|    | Aktual          | Ideal | %      |                | Pernyataan | Indikator |
| Y1 | 235             | 285   | 82.46% | 83.37%         | Baik       | Baik      |

| No           | Skor Pernyataan |              |               | Skor Indikator | Kriteria    |           |
|--------------|-----------------|--------------|---------------|----------------|-------------|-----------|
|              | Aktual          | Ideal        | %             |                | Pernyataan  | Indikator |
| Y2           | 240             | 285          | 84.21%        |                | Baik        |           |
| Y3           | 234             | 285          | 82.11%        |                | Baik        |           |
| Y4           | 238             | 285          | 83.51%        |                | Baik        |           |
| Y5           | 241             | 285          | 84.56%        |                | Baik        |           |
| Y6           | 249             | 285          | 87.37%        | 86.00%         | Baik        | Baik      |
| Y7           | 229             | 285          | 80.35%        |                | Baik        |           |
| Y8           | 238             | 285          | 83.51%        |                | Baik        |           |
| Y9           | 237             | 285          | 83.16%        |                | Baik        |           |
| Y10          | 240             | 285          | 84.21%        |                | Baik        |           |
| Y11          | 248             | 285          | 87.02%        |                | Baik        |           |
| Y12          | 255             | 285          | 89.47%        |                | Baik        |           |
| Y13          | 255             | 285          | 89.47%        |                | Baik        |           |
| Y14          | 255             | 285          | 89.47%        |                | Baik        |           |
| Y15          | 244             | 285          | 85.61%        |                | Baik        |           |
| Y16          | 246             | 285          | 86.32%        |                | Baik        |           |
| Y17          | 237             | 285          | 83.16%        | 86.05%         | Baik        | Baik      |
| Y18          | 248             | 285          | 87.02%        |                | Baik        |           |
| Y19          | 248             | 285          | 87.02%        |                | Baik        |           |
| Y20          | 248             | 285          | 87.02%        |                | Baik        |           |
| <b>Total</b> | <b>4,865</b>    | <b>5,700</b> | <b>85.35%</b> |                | <b>Baik</b> |           |

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa kinerja guru memiliki skor sebesar 85,35% terletak pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah mampu untuk mencapai hasil terbaik dalam tugasnya sebagai pendidik, di mana guru sudah mampu untuk melakukan kegiatan akademik dan non akademik dengan hasil yang baik meskipun masih terdapat berbagai kekurangan yang perlu ditingkatkan dengan memaksimalkan budaya sekolah dan berbagai hal positif selama menjadi guru.

### Variabel Budaya Sekolah

Sebaran atau distribusi frekuensi untuk variabel budaya sekolah disajikan dalam Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 77-84

dengan frekuensi sebanyak 15 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 45-52 sebanyak 2 orang guru.

**Tabel 3. Daftar Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah**

| No            | Kelas Interval | Frekuensi |
|---------------|----------------|-----------|
| 1             | 45-52          | 2         |
| 2             | 53-60          | 5         |
| 3             | 61-68          | 4         |
| 4             | 69-76          | 9         |
| 5             | 77-84          | 15        |
| 6             | 85-92          | 13        |
| 7             | 93-100         | 9         |
| <b>Jumlah</b> |                | <b>57</b> |

Sumber: Data, diolah (2022).

Sementara itu, hasil analisis deskriptif untuk variabel budaya sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Sekolah**

| No    | Skor Pernyataan |       |        | Skor      | Kriteria   |            |
|-------|-----------------|-------|--------|-----------|------------|------------|
|       | Aktual          | Ideal | %      | Indikator | Pernyataan | Indikator  |
| X1-1  | 236             | 285   | 82.81% |           | Baik       |            |
| X1-2  | 228             | 285   | 80.00% | 80.94%    | Cukup Baik | Baik       |
| X1-3  | 228             | 285   | 80.00% |           | Cukup Baik |            |
| X1-4  | 238             | 285   | 83.51% |           | Baik       |            |
| X1-5  | 231             | 285   | 81.05% |           | Baik       |            |
| X1-6  | 239             | 285   | 83.86% |           | Baik       |            |
| X1-7  | 249             | 285   | 87.37% | 81.71%    | Baik       | Baik       |
| X1-8  | 219             | 285   | 76.84% |           | Cukup Baik |            |
| X1-9  | 224             | 285   | 78.60% |           | Cukup Baik |            |
| X1-10 | 228             | 285   | 80.00% |           | Cukup Baik |            |
| X1-11 | 235             | 285   | 82.46% |           | Baik       |            |
| X1-12 | 228             | 285   | 80.00% |           | Cukup Baik |            |
| X1-13 | 222             | 285   | 77.89% |           | Cukup Baik |            |
| X1-14 | 230             | 285   | 80.70% | 79.53%    | Baik       | Cukup Baik |
| X1-15 | 209             | 285   | 73.33% |           | Cukup Baik |            |
| X1-16 | 240             | 285   | 84.21% |           | Baik       |            |

| No           | Skor Pernyataan |              |               | Skor Indikator | Kriteria    |            |
|--------------|-----------------|--------------|---------------|----------------|-------------|------------|
|              | Aktual          | Ideal        | %             |                | Pernyataan  | Indikator  |
| X1-17        | 231             | 285          | 81.05%        | 78.95%         | Baik        | Cukup Baik |
| X1-18        | 229             | 285          | 80.35%        |                | Baik        |            |
| X1-19        | 224             | 285          | 78.60%        |                | Cukup Baik  |            |
| X1-20        | 222             | 285          | 77.89%        |                | Cukup Baik  |            |
| <b>Total</b> | <b>4,590</b>    | <b>5,700</b> | <b>80.53%</b> |                | <b>Baik</b> |            |

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui bahwa variabel budaya sekolah terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 80,53%. Hal ini menunjukkan bahwa SDN se-Kecamatan Kota Tengah cenderung memiliki budaya kerja yang baik yang dapat memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja. Adanya budaya kerja yang kondusif dapat diciptakan oleh semua pihak di sekolah agar terjalin kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Adanya iklim kerja yang kondusif di lingkungan Sekolah yang tentunya akan membuat guru semakin bersemangat dalam bekerja dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru hingga pada kemampuan guru dalam berinovasi pada proses pembelajaran

### Variabel Pengalaman kerja

Sebaran atau distribusi frekuensi untuk variabel pengalaman kerja disajikan dalam Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa frekuensi terbesar yakni pada kelas interval 83-88 dengan frekuensi sebanyak 17 orang sedangkan yang terendah yakni pada kelas interval 59-64 dan 95-100 sebanyak 3 orang guru.

**Tabel 5. Daftar Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja**

| No | Kelas Interval | Frekuensi |
|----|----------------|-----------|
| 1  | 59-64          | 3         |
| 2  | 65-70          | 4         |
| 3  | 71-76          | 5         |
| 4  | 77-82          | 12        |
| 5  | 83-88          | 17        |
| 6  | 89-94          | 13        |
| 7  | 95-100         | 3         |
|    | <b>Jumlah</b>  | <b>57</b> |

Sumber: Data, diolah (2022).

Sementara itu, hasil analisis deskriptif untuk variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja**

| No           | Skor Pernyataan |              |               | Skor      | Kriteria    |            |
|--------------|-----------------|--------------|---------------|-----------|-------------|------------|
|              | Aktual          | Ideal        | %             | Indikator | Pernyataan  | Indikator  |
| X2-1         | 243             | 285          | 85.26%        | 84.39%    | Baik        | Baik       |
| X2-2         | 241             | 285          | 84.56%        |           | Baik        |            |
| X2-3         | 241             | 285          | 84.56%        |           | Baik        |            |
| X2-4         | 225             | 285          | 78.95%        |           | Cukup Baik  |            |
| X2-5         | 248             | 285          | 87.02%        |           | Baik        |            |
| X2-6         | 245             | 285          | 85.96%        | 76.73%    | Baik        | Cukup Baik |
| X2-7         | 236             | 285          | 82.81%        |           | Baik        |            |
| X2-8         | 239             | 285          | 83.86%        |           | Baik        |            |
| X2-9         | 202             | 285          | 70.88%        |           | Cukup Baik  |            |
| X2-10        | 203             | 285          | 71.23%        |           | Cukup Baik  |            |
| X2-11        | 193             | 285          | 67.72%        | 85.92%    | Cukup Baik  | Baik       |
| X2-12        | 239             | 285          | 83.86%        |           | Baik        |            |
| X2-13        | 230             | 285          | 80.70%        |           | Baik        |            |
| X2-14        | 236             | 285          | 82.81%        |           | Baik        |            |
| X2-15        | 244             | 285          | 85.61%        |           | Baik        |            |
| X2-16        | 259             | 285          | 90.88%        | 85.92%    | Baik        | Baik       |
| X2-17        | 257             | 285          | 90.18%        |           | Baik        |            |
| X2-18        | 243             | 285          | 85.26%        |           | Baik        |            |
| X2-19        | 246             | 285          | 86.32%        |           | Baik        |            |
| X2-20        | 244             | 285          | 85.61%        |           | Baik        |            |
| <b>Total</b> | <b>4,714</b>    | <b>5,700</b> | <b>82.70%</b> |           | <b>Baik</b> |            |

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki skor sebesar 82,70% yang terletak pada kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru SDN se-Kecamatan Kota Tengah memiliki pengalaman kerja yang dapat membentuk sebuah kompetensi untuk menjalankan amanah sebagai pendidik sehingga proses pembelajaran di sekolah bisa berjalan dengan kreatif dan inovatif.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah**

Hasil pengujian korelasional khususnya pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa Budaya sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan nilai hubungan sebesar 70,80% yang berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Hasil pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin ideal dan kondusif budaya sekolah maka akan mendorong tingginya hasil capaian kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi kepala sekolah di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dalam menciptakan budaya kerja sekolah yang kondusif di dalam sekolah karena dengan budaya ini akan tercipta semangat bekerja serta aktif memberi dukungan pada guru untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya sebagai pendidik.

Secara keseluruhan maka hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari Djafri et al. (2020) bahwa hal ini tentunya membutuhkan peran serta seorang kepala sekolah sebagai pemimpin inovatif dalam menginspirasi para guru dalam mempersiapkan konsep pembelajaran yang inovatif dan budaya sekolah yang kondusif bagi guru untuk mampu mengembangkan ide-ide inovatifnya. Proses pembelajaran yang inovatif untuk anak tidak serta merta didapatkan oleh setiap anak, hal ini melalui proses pembelajaran yang dari guru yang secara langsung ditransfer oleh guru (Paudi et al., 2020) dan pendidikan dapat menentukan kualitas kehidupan anak di masa mendatang (Harun et al., 2021).

### **Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru di SDN se Kecamatan Kota Tengah**

Hasil pengujian korelasional khususnya pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan nilai hubungan sebesar 68,40% yang berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Hasil pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin lama dan bermutu pengalaman kerja guru maka kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah akan mengalami peningkatan. Melalui hasil ini maka sebaiknya guru SDN se-Kecamatan Kota Tengah terus belajar dari berbagai pengalaman dalam bekerja karena pengalaman tersebut akan sangat berguna bagi guru tersebut untuk lebih inovatif dan kreatif, juga akan berguna bagi guru-guru junior yang tentu akan belajar dari guru yang berpengalaman.

Hal ini sebagaimana pendapat dari Barizi & Idris (dalam Krisnawati et al., 2022) guru atau pendidik berperan sebagai pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan keadaan-keadaan yang memungkinkan peserta didik merasa nyaman dan yakin bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapai akan mendapat penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi peserta didiknya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Haris (2016) bahwa setiap sekolah sebagai satu kesatuan diharapkan mampu memberikan pengalaman belajar kepada seluruh siswanya untuk menguasai keempat kompetensi di atas sesuai dengan jenjang kependidikannya dan misi khusus yang diemban oleh guru.

Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Darmawan (dalam Harun et al., 2021) bahwa Pengalaman mengajar dapat menjadi refleksi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin guru berpengalaman dalam mengajar maka akan semakin meningkat kinerjanya dan keprofesionalannya. Masalah yang sering terjadi adalah kinerja guru kurang meningkat yang disebabkan oleh guru yang tidak melakukan refleksi dari pengalaman mengajarnya. Hasil dari pengujian ini sejalan dengan pernyataan dari Muslich (2007) bahwa pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru (termasuk guru bimbingan konseling) dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang. Pengalaman mengajar guru adalah apa yang telah guru alami dan rangkum mengenai tugasnya sebagai seorang pengajar yang dilakukan secara berulang sesuai masa kerjanya yang menjadikannya terampil dan inovatif dalam mengajar pada satuan pendidikan tertentu.

### **Hubungan Budaya sekolah dan Pengalaman kerja dengan Kinerja Guru di SDN se Kecamatan Kota Tengah**

Hasil pengujian korelasional khususnya pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa Budaya sekolah dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan nilai hubungan sebesar 81,30% yang berada dalam kategori hubungan yang kuat. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, stunjangan kinerja, pendidikan dan pelatihan bagi guru. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi kepala sekolah SDN se-Kecamatan

Kota Tengah untuk membagi pengalamannya dalam berbagai pemecahan masalah dalam kependidikan dan berbagai ide-ide kreatif dalam proses pembelajaran yang dampaknya pada keinginan kuat guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya guru yang kemudian berdampak pada capaian kinerja guru dalam pembelajaran yang semakin efektif.

Pencapaian tujuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing dan fasilitator dalam menciptakan iklim kelas yang mampu meningkatkan motivasi guru dan prestasi peserta didik. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari Siswoyo (dalam Nadziroh et al., 2018) bahwa guru mempunyai tanggung jawab, yang dimana tanggung jawabnya tidak hanya menyampaikan ide-ide, akan tetapi guru juga menjadi suatu wakil dari suatu cara hidup yang kreatif, suatu simbol kedamaian dan ketenangan dalam suatu dunia yang dicemaskan dan aniaya. Oleh karena itu, guru merupakan penjaga peradaban dan pelindung kemajuan. Guru pada hakikatnya ditantang untuk mengemban tanggung jawab moral dan tanggung jawab ilmiah. Dalam tanggung jawab moral, guru dapat memberikan nilai yang dijunjung tinggi masyarakat, bangsa dan Negara dalam diri pribadi. Sedangkan tanggung jawab ilmiah, berkaitan dengan transformasi pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan yang mutakhir.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, pertama, budaya sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan kategori hubungan yang cukup kuat. Hasil hubungan positif menunjukkan bahwa semakin ideal dan kondusif budaya sekolah, maka akan mendorong tingginya hasil capaian kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah. Kedua, pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan kategori hubungan yang cukup kuat. Hasil hubungan positif menunjukkan bahwa semakin lama dan bermutu pengalaman kerja guru maka kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah akan mengalami peningkatan. Ketiga, budaya sekolah dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah dengan kategori hubungan yang kuat. Sedangkan sisanya

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, tunjangan kinerja, pendidikan dan pelatihan bagi guru.

## **REFERENSI**

- Arwildayanto, A. (2017). Pengembangan Budaya Kerja Champion dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dosen Serta Pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.44>
- Djafri, N., Arwildayanto, A., & Sukung, A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Inovatif pada Pendidikan Anak Usia Dini dalam Perspektif Merdeka Belajar Era New Normal. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.901>
- Harun, O., Haris, I., & Novianty, D. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Perilaku Inovatif Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se Kabupaten Pohuwato. *Normalita*, 9.
- Krisnawati, K., Rustiyarso, R., & Hidayah, R. Al. (2022). Peran Guru Sosiologi dalam Mengembangkan Karakter Jujur Pada Siswa di SMA Harapan Bangsa Samalantan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 11(5). <https://doi.org/10.26418/jppk.v11i5.55128>
- Mulyasa, M. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Nadziroh, Chairiyah, & Pratomo, W. (2018). Hak Warga Negara Dalam Memperoleh Pendidikan Dasar Di Indonesia. *Trihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 4(3).
- Paudi, S., Haris, I., & Sukung, A. (2020). Kinerja Wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34636>
- Ranupandojo, H. (1984). *Manajemen Personalia* (3rd ed.). BPFE.
- Supardi, S. (2015). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Raja Grafindo Persada.