



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: improvement@unj.ac.id



**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU PNS SD NEGERI DI KECAMATAN SETIABUDI**

Masduki Ahmad

Universitas Negeri Jakarta

e-mail: masduki@unj.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to find out the contribution of organizational culture and work ethic to the work productivity of civil servant teachers in SD Negeri in Setiabudi District. The methodology in this research is a quantitative approach to multiple linear regression models. The sample was carried out on 126 civil servant teachers of SD Negeri in Setiabudi District. The research instrument was a closed questionnaire on google form based on the Likert scale. Testing the hypothesis from the F test and the F test. The results show that there are several conclusions, namely: 1) Organizational culture contributes positively and significantly to the productivity of civil servant teachers at SD Negeri in Setiabudi District, meaning that organizational culture will increase teacher work productivity. 2) Work ethic contributes positively and significantly to the work productivity of civil servant teachers at SD Negeri in Setiabudi District, meaning that being loyal to work ethics will increase teacher work productivity. 3) Organizational culture and work ethic contribute to the work productivity of State SD PNS teachers in Setiabudi District with a determination coefficient of 0.690 or 69%, meaning that organizational culture and work ethic together contribute to work productivity (Y) by 69%.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu adanya kontribusi budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi. Metodologi dalam penelitian ialah dengan pendekatan kuantitatif model regresi linier berganda. Sampel dilakukan terhadap 126 orang guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dalam *google form* berdasarkan skala *likert*. Pengujian hipotesis didapat dari uji t dan uji F. Hasil menunjukkan terdapat beberapa kesimpulan yaitu: 1) Budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi, artinya, meningkatnya budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja guru. 2) Etos kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi, artinya, meningkatnya etos kerja akan meningkatkan produktivitas kerja guru. 3) Budaya organisasi dan etos kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,690 atau 69%, artinya, budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 69%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Etos Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari peranan sumber daya manusia di dalamnya. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia utama dalam pendidikan, bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang efektif sehingga peserta didik akan mendapatkan manfaat dari pembelajaran. Produktivitas kerja guru yang tinggi akan menjadi penentu yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan pendidikan. Maka, guru dengan produktivitas kerja yang tinggi dibutuhkan dalam mencapai hal tersebut. Pada dunia pendidikan, guru tidak hanya dituntut melaksanakan tugas mengajar di kelas, namun juga dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya seperti melaksanakan penelitian, pelatihan, pengembangan media pembelajaran dan pelayanan (Sutikno, 2011). Hal ini akan mempengaruhi hasil kerja (output) secara maksimal. Dengan adanya peningkatan hasil kerja (output) mereka, hal ini merupakan peningkatan produktivitas yang diperoleh dalam kegiatan pembelajaran. Produktivitas kerja dilihat dari indikator yaitu: peningkatan hasil, motivasi kerja, pengembangan diri, kemampuan kerja, perbaikan mutu dan efisiensi (Ravianto,

2012). Produktivitas kerja guru difokuskan pada sikap, perilaku dan kecakapan guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sejauh mana guru dapat membuat keputusan untuk peserta didik agar tercapai tujuan pembelajaran.

Budaya organisasi dianggap memiliki kontribusi dalam hal produktivitas kerja guru. Diciptakan dengan kesatuan nilai, persepsi dan perilaku menjadi salah satu cara agar fungsi manajerial berjalan efektif. Instansi dapat dibedakan melalui masing-masing karakteristik budayanya (Masykur, Septuri, & Setiawati, 2019). Dalam hal ini, maka setiap guru yang bekerja dalam suatu sekolah harus mengikuti keadaan dan bentuk budaya yang diterapkan dalam sekolah. Budaya menjadi kekuatan yang menyatukan organisasi, bertindak sebagai "perekat normatif" yang memastikan bahwa semua bagian dalam suatu organisasi terhubung bersama (Raza, Anjum, & Zia, 2014). Jika budaya yang tercipta kurang baik atau tidak relevan dengan tujuan organisasi, maka akan memungkinkan membuat produktivitas kerja guru lebih rendah dalam melaksanakan tugas dan berakibat pada kualitas sekolah itu sendiri.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam hal produktivitas kerja guru. Hal ini didasari karena etos kerja digunakan sebagai penilaian bagi seseorang yang melakukan pekerjaan dan berkeinginan menggapai hasil terbaik dalam pekerjaan yang dilakukan. Tanpa memiliki etos kerja, guru dapat saja menganggap tanggung jawabnya sebagai beban, ini akan berakibat pada ketidakmampuan guru meningkatkan produktivitas kerja di sekolah di atas target yang ditentukan. Husni mengemukakan dari Salamun yaitu pengukuran etos kerja biasanya didasarkan pada sikap disiplin, jujur, bertanggung jawab, tekun, kerja keras dan menggunakan waktu secara efisien (Husni, 2014). Guru perlu memperbaiki dan meningkatkan etos kerjanya. Jika guru memiliki etos kerja yang baik, maka dari dalam dirinya akan menimbulkan sikap bertanggung jawab, sehingga guru akan meningkatkan produktivitas kerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Etos kerja guru menjadi faktor internal dalam menentukan produktivitas kerja guru, yaitu bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaannya. Sedangkan budaya organisasi merupakan faktor eksternal dalam menentukan produktivitas guru, kepala sekolah perlu membina guru dalam menciptakan budaya organisasi yang baik.

Saat ini, daya saing sumber daya manusia di Indonesia menjadi urutan 67 dari 125 negara, dilansir dari *Global Talent Competitiveness Index (GTCI) Indonesia* tahun 2019. Penelitian di Kecamatan Agramakmur, Bengkulu Utara juga mengungkapkan fenomena banyaknya guru yang bersertifikat pendidik dengan predikatnya sebagai guru profesional memiliki produktivitas yang sama dengan guru yang belum bersertifikat pendidik. Dalam melaksanakan tugasnya, guru belum menunjukkan sikap profesional yang tinggi, di antaranya sering tidak masuk kerja, meninggalkan sekolah sebelum waktunya, dan bersikap tidak peduli dengan peserta didiknya (Maryono, 2016).

Berdasarkan fakta-fakta yang ada, penelitian dilakukan untuk mencari tahu adanya kontribusi budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja guru di salah satu wilayah di Ibukota, yaitu Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan. Penelitian ini akan membahas bagaimana tingkat produktivitas kerja para guru dipengaruhi kontribusinya oleh budaya organisasi dan etos kerja yang terbentuk. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengelolaan sumber daya manusia, terutama guru dapat ditingkatkan demi kemajuan pendidikan ke depannya.

KAJIAN TEORITIK

Budaya Organisasi

Budaya merupakan hasil karya, cipta, rasa, sekaligus menjadi pedoman hidup yang berkembang dan dianggap menjadi bagian dari sekelompok orang, bahkan dapat diwariskan (Soerjono, 2017). Budaya organisasi ialah kesatuan sistem dimana di dalamnya terjadi interaksi antar individu, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan (Jurman, 2014). Menurut Jayanti, budaya organisasi merupakan seperangkat gagasan, acuan, nilai, perilaku yang diterima bersama-sama dan disosialisasikan secara berkesinambungan yang menjadi pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggotanya (Jayanti, 2018). Jadi, dapat dikatakan budaya organisasi ialah sistem nilai yang diterima dan digunakan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien.

Etos Kerja

Menurut Nasution dkk, etos kerja adalah suatu perasaan, ucapan dan tindakan individu atau kelompok yang bekerja di dalam perusahaan dan menjadi aspek evaluatif untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan (Nasution, Mahargiono, & Soesatyo, 2016). Etos

kerja guru menjadi perpaduan setiap tingkah laku yang muncul, dilakukan saat guru melaksanakan tugas dan kewajibannya secara profesional (Marlina, 2015). Jadi, etos kerja dapat dikatakan sebagai segala perilaku kerja yang meliputi perasaan, ucapan dan tindakan seorang individu atau kelompok, dijadikan penilaian dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban saat bekerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo dkk, produktivitas kerja adalah hasil pekerjaan berdasarkan penilaian tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaan dalam suatu periode (Wibowo, Yuliejantiningih, & Akmal, 2017). Sedangkan menurut Lengkong dkk, produktivitas kerja dinilai dari kemampuan pekerja melakukan produksi suatu barang atau jasa pada suatu periode tertentu yang dilihat dari keterampilan, hasil tercapai, motivasi kerja, adaptasi, kualitas dan efisiensi dalam bekerja (Lengkong, Adolfina, & Uhing, 2020). Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkatan hasil yang mampu dicapai oleh orang yang bekerja, dan diukur berdasarkan nilai-nilai dalam periode tertentu.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan bentuk pendekatan kuantitatif dan model regresi linier berganda. Pengumpulan data penelitian akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang berisi pernyataan beserta alternatif jawaban dengan menggunakan aplikasi *google form*. Skala dalam instrumen menggunakan skala *likert* untuk mengukur variabel budaya organisasi (X1), etos kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y).

Populasi penelitian berasal dari guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan yang berjumlah 183 guru. Dari populasi itu, kemudian didapat sampel penelitian adalah sebanyak 126 orang guru. Jumlah ini dengan perhitungan rumus *Slovin* dimana taraf kesalahan ditoleransi ialah 5% (0,05). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, yaitu semua guru memiliki kesempatan untuk menjadi sampel penelitian. Sebelum melakukan penelitian, telah dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas untuk instrumen penelitian.

Dalam penelitian yang menggunakan model regresi linier

berganda, terdapat beberapa uji prasyarat analisis di antaranya uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Model regresi linier berganda dimanfaatkan untuk mengetahui adanya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Uji hipotesis nantinya dilakukan dengan penggunaan uji t dan uji F sehingga dapat diketahui kontribusi antar variabel baik parsial maupun simultan. Dengan menggunakan model ini juga akan diketahui nilai koefisien determinasi di mana nilai itu adalah seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini: (1) Budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan; (2) Etos kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan, dan (3) Budaya organisasi dan etos kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Smirnov dan menggunakan SPSS versi 25 dalam penghitungannya, maka didapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200.

Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Dengan uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogrov-*

Tabel 1. Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,19570577
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,044
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan linier antar variabel

bebas dan terikat dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (budaya organisasi dan etos kerja) dan satu variabel terikat (produktivitas kerja). Uji linieritas ini dihitung menggunakan bantuan SPSS versi 25 dan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Linieritas Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Produktivitas Kerja

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	7381,993	33	223,697	5,879	0,008
	Linearity	5873,733	1	5873,733	154,367	0,000

	Deviation from Linearity	1508,260	32	47,133	1,239	0,214
Within Groups		3500,642	92	38,050		
Total		10882,635	125			

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel produktivitas kerja

(Y) adalah 0,214. Karena $0,214 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel X1 dan Y.

Tabel 3. Uji Linieritas Variabel Etos Kerja terhadap Variabel Produktivitas Kerja

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	8577,173	34	252,270	9,957	0,000
	Linearity	7310,946	1	7310,946	288,574	0,000
	Deviation from Linearity	1266,228	33	38,371	1,515	0,063
Within Groups		2305,462	91	25,335		
Total		10882,635	125			

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah 0,063. Karena $0,063 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel X2 dan Y.

apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki gejala multikolinieritas dengan syarat nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Setelah dilakukan uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS versi 25 didapat hasil sebagai berikut:

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk mencari tahu

Tabel	4.		Uji			Multikolinieritas	
	Unstandar dized	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B		Beta				
(Constant)	13,997	5,943		2,355	0,020		
Budaya Organisasi	0,210	0,078	0,223	2,682	0,008	0,365	2,743
Etos Kerja	0,663	0,086	0,642	7,719	0,000	0,365	2,743

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar $0,365 > 0,10$. Ini artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini. Selain itu keputusan juga dapat diambil dengan melihat nilai VIF. Karena nilai VIF sebesar $2,743 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas di dalam model penelitian ini.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mencari tahu

apakah sebuah model regresi memiliki *variance* nilai residual yang tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Rank Spearman* dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan SPSS versi 25, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas		Unstandardized Residual
Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	0,074
	Sig. (2-tailed)	0,410
	N	126
Etos Kerja	Correlation Coefficient	0,078
	Sig. (2-tailed)	0,382
	N	126

Dari *output* di atas dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) untuk budaya organisasi adalah 0,410 yang lebih besar ($>$) dibanding 0,05. Kemudian, nilai Sig. (2-tailed) untuk etos kerja adalah 0,382 yang lebih besar ($>$) dibanding 0,05.

Karena kedua nilai signifikansi yang didapat lebih besar dibanding 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah menggunakan SPSS versi 25 untuk mencari model regresi linier berganda untuk penelitian ini, didapat hasil berikut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	13,997
Budaya Organisasi (X1)	0,210
Etos Kerja (X2)	0,663

Dari hasil yang didapat, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 13,997 + 0,210 + 0,663$$

Kemudian didapat pula nilai koefisien determinasi dari persamaan ini yaitu :

Tabel 7. Nilai koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,831	0,690	0,685	5,238

Dari hasil di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi ini. Nilai koefisien adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersamaan kepada variabel terikat (Y). Dari hasil yang didapat, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,690 atau 69%. Artinya variabel budaya

organisasi (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 69%. Sedangkan sebesar 31% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1) Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Budaya Organisasi (X1)	2,355	0,020
Etos Kerja (X2)	2,682	0,008

Dari hasil yang didapat, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap produktivitas guru secara parsial (mandiri). Itu dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel bebas. Signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,020 yang lebih kecil (<) dibanding 0,05. Selain itu nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,355 yang lebih besar (>) dibanding t (123) tabel yang bernilai 1,979. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Begitu pula dengan variabel etos kerja (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang juga lebih kecil (<) dibanding 0,05. Nilai t

hitung dari variabel etos kerja adalah sebesar 2,682 yang juga lebih besar (>) dibanding t (123) tabel yang bernilai

1,979. Ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

2) Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7508,215	2	3754,108	136,840	0,000
Residual	3374,420	123	27,434		
Total	10882,635	125			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara simultan (bersama). Ini dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil (<) dibanding 0,05. Selain itu, kesimpulan dapat ditarik

dengan melihat nilai F hitung. Nilai F hitung adalah sebesar 136,840 yang lebih besar (>) dari F (2, 124) tabel yaitu sebesar 3,07. Dari hasil itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja guru.

Pembahasan

Penelitian ini mencari tahu adanya kontribusi budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. Hasilnya menunjukkan budaya organisasi dan etos kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. Pernyataan ini dapat terlihat dari nilai signifikansi uji F yaitu sebesar 0,000 dimana lebih kecil (<) dibanding 0,05. Nilai F hitung yaitu 136,840 juga lebih

besar (>) dibanding F tabel yang bernilai 3,07. Pengaruh yang diberikan dua variabel ini adalah sebesar 69% terhadap produktivitas kerja guru. Ini ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,690$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berkontribusi bersamaan (simultan) terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan, yang artinya hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Hasil penelitian memperlihatkan bagaimana budaya organisasi berkontribusi untuk produktivitas kerja

guru. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,355 > t$ (123) tabel sebesar 1,979. Hasil ini menunjukkan variabel budaya organisasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. Artinya, jika budaya organisasi meningkat, maka produktivitas guru pun meningkat.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kelepile, penelitian ini menyatakan terdapat hubungan signifikan budaya organisasi terutama budaya prestasi dan pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Budaya organisasi yang baik tidak hanya berguna dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang diinginkan agar lebih produktif dan lebih terlibat dalam misi organisasi (Kelepile, 2015). Hal ini juga berlaku pada guru di dalam organisasinya, yaitu sekolah. Penelitian lain dilakukan oleh Septadi dan Zunaidah pada tahun 2014. Penelitian ini mendapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya kerja dengan variabel produktivitas kerja. Indikator budaya organisasi yang masih perlu ditingkatkan antara lain adalah bekerja dengan tanggung jawab, masuk dan pulang tepat waktu (Septadi & Zunaidah, 2014). Hasil

ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memang berkaitan dengan produktivitas kerja seseorang di dalam organisasi.

Adapun penelitian yang dilakukan Mahdiyeh, Nakhaei dan Kebriaei ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Iran (Mahdiyeh, Nakhaei, & Kebriaei, 2016). Dimensi budaya organisasi terkuat yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam organisasi adalah mengatasi konflik, solidaritas, kreativitas, dan kejelasan tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas, manajemen harus berupaya mempertimbangkan empat dimensi budaya organisasi ini. Di sekolah pun, kepala sekolah perlu menerapkan budaya organisasi yang baik agar guru mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil berikutnya menunjukkan etos kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,682 > t$ (123) tabel sebesar 1,979. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja bersifat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. Artinya jika etos

kerja meningkat, maka terjadi peningkatan pula dalam produktivitas kerja guru.

Hasil ini didukung oleh penelitian milik Abdullah. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dengan nilai koefisien determinasi 0,378 atau 37,8% produktivitas kerja guru berasal dari faktor etos kerja (Abdullah, 2013). Artinya, peningkatan produktivitas kerja guru terjadi jika etos kerja guru juga meningkat. Guru sebagai orang yang bertanggung jawab langsung dalam membimbing dan mendidik para peserta didik perlu menciptakan etos kerja yang baik dengan meningkatkan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, meningkatkan kepedulian dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya di sekolah.

Penelitian lainnya ialah penelitian milik Nasution dkk yang mana dalam penelitian tersebut didapatkan hasil dimana etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan $\text{sig } t \ 0,004 > 0,05$ (Nasution, Mahargiono, & Soesatyo, 2016). Sikap yang tercermin pada pribadi masing-masing guru diharapkan dapat memberikan etos kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Maka, kepala sekolah harus mampu membaca dan menanggapi etos kerja guru agar dapat

bekerjasama untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian lainnya berjudul *Surveying the Relationship between Work Ethics and Employee's Productivity* oleh Ahmadi *et.al.* Penelitian ini memberitahukan adanya hubungan signifikan dari etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Empat elemen yang merupakan dimensi etos kerja menentukan produktivitas kerja, yaitu elemen pribadi, profesional, organisasi dan elemen manajemen. (Ahmadi, Sori, & Iman, 2017) Artinya, dari penelitian itu disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu meningkatkan masing-masing dari empat dimensi etos kerja tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian didapat beberapa kesimpulan, yaitu:

- 1) Budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. Artinya, meningkatnya budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja guru.
- 2) Etos kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. Artinya, meningkatnya etos kerja akan meningkatkan produktivitas kerja guru.

- 3) Budaya organisasi dan etos kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru PNS SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan.

Dari hasil penelitian, berikut saran-saran yang dapat diterapkan di lingkungan sekolah terutama di SD Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan sebagai tempat penelitian: 1) Dalam upaya membangun budaya organisasi, seluruh kegiatan manajerial di sekolah harus terintegrasi antara pemerintah, kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat lingkungan sekitar. Guru di sekolah juga perlu meningkatkan kepercayaan, komunikasi dan berusaha menyesuaikan nilai-nilai yang ditanamkan dengan keadaan saat ini karena budaya organisasi akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru; 2) Etos kerja juga perlu ditingkatkan karena berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru, kepala sekolah perlu memberikan kenyamanan kepada seluruh warga sekolah, lebih sering melakukan pengawasan pada pekerjaan guru, memberikan motivasi dan meningkatkan kedisiplinan di sekolah. Bagi guru,

meningkatkan komunikasi dan memberikan contoh sikap yang baik pada peserta didik perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya, karena dalam proses pengambilan data hanya menggunakan kuesioner dalam aplikasi *google form*. Taraf yang dipakai dalam pengambilan sampel adalah 5% sehingga membatasi peneliti untuk mengambil sampel lebih banyak. Bagi penelitian di masa mendatang yang akan membahas hal serupa, akan lebih baik jika mengambil taraf kesalahan yang lebih kecil dan sampel yang lebih banyak. Penggunaan teknik observasi dalam pengumpulan data juga akan membantu mendapatkan informasi yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2013). Produktivitas Kerja sebagai Hasil dari Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru dengan Produktivitas Kerja Guru (Studi pada Guru SD Swasta se-Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen MAGMA*, 1(1), 87-100. Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma/article/view/304/232>

- Ahmadie, A., Sori, L., & Iman, M. (2017, Maret). Surveying the Relationship Between Work Ethics and Employee's Productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(7), 23-26. Retrieved from https://www.arabianjbmr.com/pdfs/KD_VOL_6_7/4.pdf
- Husni, I. (2014, Juni). Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 341-346. Retrieved from <http://103.216.87.80/index.php/bahana/article/view/3772>
- Jayanti, R. (2018, Juni). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP/MTS Se-kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 3(1), 110-124. doi:<http://dx.doi.org/10.24127/jlpp.v3i1.827>
- Jurman. (2014, Februari). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 275-290. doi:<http://dx.doi.org/10.22373/jid.v14i2.503>
- Kelepile, K. (2015). Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2(9), 35-45. Retrieved from www.ijrbsm.org/pdf/v2-i9/4.pdf
- Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020, Januari). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 52-61. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27196>
- Mahdiyeh, M., Nakhaei, H., & Kebriaei, A. (2016, Desember). Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND CULTURAL STUDIES*, 3(3), 170-177. Retrieved from <http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/index>
- Marlina. (2015, Juli). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Katalogis*, 153-162. Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6386>
- Maryono. (2016). Produktivitas Guru Bersertifikat Pendidik. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 10(4), 327-335. Retrieved from <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewFile/1276/1071>
- Masykur, R., Septuri, & Setiawati, Y. (2019, Juni). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam Al-Idarah*, 43

- 9(1), 38-48.
doi:<https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4004>
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262-273.
doi:<http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p262>
- Ravianto, J. (2012). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Raza, H., Anjum, M., & Zia, S. M. (2014, April). The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(12), 385-400. Retrieved from <https://journal-archieves36.webs.com/385-400apr14.pdf>
- Septadi, A., & Zunaidah. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 11(2), 75-90.
doi:<http://doi.org/10.29259/jmbt.v11i2.3125>
- Soerjono, S. (2017). *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutikno, T. A. (2011). Studi Produktivitas Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Malang Raya. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, 34(1), 1-12.
doi:<http://dx.doi.org/10.17977/tk.v34i1.2892>
- Wibowo, P., Yuliejantiningih, Y., & Akmal. (2017, Desember). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(3), 299-311.
doi:10.26877/jmp.v6i3.2006