

PENGARUH GAYA HIDUP DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU MELALUI KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ABSTRAK

Nurseno, Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember, Juni 2022, Pengaruh Gaya Hidup Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening. Dosen Penguji: Dr.Ir. Eko Budi Satoto,M.MT. Dosen Pembimbing Utama: Dr. Abadi Sanosra, SE,MM, Dosen pembimbing pendamping: Dr. Bagus Rintyarna, M.Kom.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh gaya hidup dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru dengan kinerja guru sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di seluruh sekolah menengah pertama Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Jember. Responden adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Jember. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur PLS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya hidup guru secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember adalah 0,35 dengan nilai $p < 0,01$. Terdapat pengaruh budaya kerja guru secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember sebesar 0,33 dengan nilai $p < 0,001$. Terdapat pengaruh gaya hidup guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember adalah 0,29 dengan nilai $p < 0,001$. Terdapat pengaruh budaya kerja secara positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember adalah 0,22 dengan nilai $p < 0,001$. Terdapat pengaruh kinerja guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember adalah 0,58 dengan nilai $p < 0,001$. Terdapat pengaruh gaya hidup guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru sebesar 0,089 dengan nilai $p < 0,001$. Terdapat pengaruh budaya kerja guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru sebesar 0,087 dengan nilai $p < 0,001$.

Kata kunci: Gaya Hidup; Budaya Kerja; Kinerja Guru; Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Profesionalisme merupakan salah satu bentuk tampilan yang melekat pada diri seseorang yang bekerja. Begitu halnya dengan profesi guru. Seorang guru merupakan panutan dan pemberi contoh bagi anak didik untuk mencapai apa yang dicita citakan dan membentuk karakter anak untuk kehidupan di masa depan (Asiyah, 2013). Guru yang professional harus memiliki persyaratan yang

telah ditentukan dan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Supaya dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan bermutu, guru harus selalu mengembangkan profesionalismenya. Menurut Hambali (2016), Peran guru sebagai model atau contoh bagi anak. Peranan guru sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing/pelatih dalam pengalaman belajar. Menurut Uno (2014), Setiap guru harus memberikan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta dapat memberikan hasil belajar yang berupa perubahan tingkah laku pribadi dan spiritual yang lebih baik di masyarakat.

Keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugas tersebut disebut dengan kinerja guru. Kinerja adalah ukuran pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan arti melakukan, menjalankan, atau melaksanakan. Kinerja juga diterjemahkan dari performance berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Penilaian pelaksanaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang guru/karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar secara keseluruhan. Penentuan / penilaian kinerja guru di Indonesia salah satunya didasarkan pada aturan sertifikasi guru (Anshori, 2015).

Permasalahan yang dirasakan oleh para guru yang belum memenuhi kewajiban sertifikasi guru adalah belum memiliki kualifikasi D4/S1 saja, yang jelas-jelas tidak bisa diikutsertakan, tetapi bagi para guru yang sudah berkualifikasi D4/S1 pun tetap akan menjumpai sejumlah persoalan, terutama kesulitan guna memenuhi empat komponen lainnya, yaitu komponen : (1) pendidikan dan pelatihan, (2) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Saat ini, keempat komponen tersebut belum sepenuhnya dapat diakses dan dikuasai oleh setiap guru, khususnya oleh guru-guru yang berada jauh dari pusat kota. Frekuensi kegiatan pelatihan dan pendidikan, forum ilmiah, dan momen-momen lomba akademik relatif masih terbatas. Banyaknya kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh para guru ini di mana hampir 60 % dari total guru yang tercatat di seluruh SMP Muhammadiyah di Kabupaten Jember masih belum memiliki sertifikasi guru/sertifikat pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat profesionalisme guru yang diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dalam mencapai kinerja dari aspek aspek yang disyaratkan dalam sertifikasi guru.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh gaya hidup terhadap kinerja adalah dilakukan oleh Adzim (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya hidup terhadap kinerja pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Barnawi (2014) bahwa gaya hidup akan menentukan cara seseorang dalam bekerja. Gaya hidup berdampak pada hasil pekerjaan yang akan dihasilkan oleh seseorang. Artinya semakin terarah gaya hidup seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan hasil pekerjaan pegawai tersebut. Hasil kerja seseorang akan menunjukkan kinerja. Sehingga kinerja guru akan dipengaruhi oleh gaya hidupnya (Barnawi, 2014). Gaya hidup juga berpengaruh terhadap profesionalisme sebagaimana hasil penelitian Prakoso (2013) yang menyatakan gaya hidup yang dianut karyawan menjadi alasan yang kuat untuk menghasilkan profesionalitas untuk bekerja. Sedangkan Wijaya (2017) menyatakan gaya hidup tidak

mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya hasil yang berbeda tersebut menimbulkan riset gap yang dapat ditindak lanjuti untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Faktor lain yang juga berdampak pada kinerja dan profesionalisme guru adalah adanya budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai suatu pekerjaan (Aisyah & Ariefiantoro, 2019). Budaya kerja mencerminkan bagaimana/seperti apa perilaku para pekerja dalam bekerja. Pekerjaan para guru adalah memberi layanan pembelajaran kepada para siswa. Kompetensi guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan (Rivai, 2020). Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tugas guru tidak ringan karena harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai standar kompetensi tertentu serta norma dan nilai-nilai yang berlaku. Hasil penelitian Rivai (2020) menunjukkan budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Miyono dan Makhsun (2017) menunjukkan budaya kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang berbeda ini menunjukkan adanya riset gap yang dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data data jawaban responden yang dihitung dengan menggunakan skala angka (kuantitatif), sehingga disebut juga penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan dan menjabarkan kondisi masing-masing variabel secara detil serta melihat relasi atau hubungan antar variabel-variabel tersebut menggunakan data data yang diukur angka atau model matematis. Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014). Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Jember sebanyak 166 guru. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam penentuan sampel yaitu teknik sampling yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data dengan menggunakan *partial least square* (PLS). Didalam PLS diuji 2 hal yaitu outer model dan inner model. Outer model menguji tentang uji validitas dan uji reliabilitas Sedangkan uji inner model menguji tentang analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu discriminant validity

dan convergent validity. Yamin & Kurniawan (2014), menyatakan bahwa semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dimiliki konstruk laten, maka akan semakin besar pula representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya. Hasil keseluruhan diatas menunjukkan bahwa indikator – indikator konstruk variabel laten dengan menggunakan jawaban 166 orang responden memiliki nilai *normalized combined loading* dan *cross loading* > 0,5. Hal ini berarti semua indikator – indikator diatas valid serta dapat digunakan dalam model.

Tabel 1 Uji Discriminant Validity

Variabel	Indikator	CL	P value	Keterangan
Gaya hidup	X11	0,869	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	X12	0,887	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	X13	0,895	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
Budaya Kerja	X21	0,689	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	X22	0,818	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	X23	0,820	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
Kinerja Guru	X24	0,842	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Z1	0,623	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Z2	0,884	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Z3	0,839	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
Profesional Guru	Z4	0,801	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Y1	0,642	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Y2	0,840	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Y3	0,861	<0,001	<i>validitas diskriminan</i> terpenuhi
	Y4	0,835	<0,001	<i>validitas iidiskriminan</i> terpenuhi

Sumber: Data diolah Warp PLS

Berdasarkan hasil output pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi masing masing konstruk dan indikator variabel dengan nilai *cross loading* diatas 0,5, hal ini dapat dilihat dari nilai CL yang keseluruhan lebih besar dari 0,5 dan nilai p value < 0,001. Sehingga konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity*, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka lebih besar dari 0,5 dan p value <0,01. Adapun kriteria *convergent validity* dapat diketahui dari nilai *normalized combined loading* dan *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	NCL	Standar	Keterangan
Gaya Hidup	X11	0,685	0,500	<i>validitas convergen</i> terpenuhi
	X12	0,728	0,500	<i>validitas convergen</i> terpenuhi
	X13	0,753	0,500	<i>validitas convergen</i> terpenuhi
Budaya Kerja	X21	0,709	0,500	<i>validitas convergen</i> terpenuhi
	X22	0,608	0,500	<i>validitas convergen</i> terpenuhi
	X23	0,632	0,500	<i>validitas convergen</i> terpenuhi

	X24	0,803	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
Kinerja	Z1	0,870	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
Guru	Z2	0,659	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
	Z3	0,839	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
	Z4	0,679	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
	Y1	0,640	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
Profesional Guru	Y2	0,651	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
	Y3	0,737	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi
	Y4	0,601	0,500	<i>validitas convergen</i>	terpenuhi

Sumber: Data diolah Warp PLS

Berdasarkan tabel 2 diatas maka indikator konstruk seluruh variabel laten kriteria *convergen validity*. Hasil keseluruhan diatas menunjukkan bahwa indikator indikator penelitian dengan total responden 166 orang, memenuhi syarat *convergent validity*. Hal ini berarti semua indikator – indikator diatas valid serta dapat digunakan dalam model. Dalam penelitian ini, untuk mengukur *convergent validity* dapat dilakukan dengan melihat hasil dari Warp PLS 3.0 pada bagian *normalized pattern loadings and cross-loadings*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan software Warp PLS 5.0 ditunjukkan dengan nilai *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* (Sholihin dan Dwi, 2021). Berikut adalah hasil dari koefisien variabel laten yang menunjukkan uji reliabilitas:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Keterangan	Variabel				Standar	Keterangan
	Gaya hidup	Budaya kerja	Kinerja guru	Profesionalisme guru		
<i>Composite reliability coefficients</i>	0,904	0,875	0,830	0,883	0,700	Reliabel
<i>Cronbach's alpha coefficients</i>	0,856	0,817	0,724	0,800	0,700	Reliabel

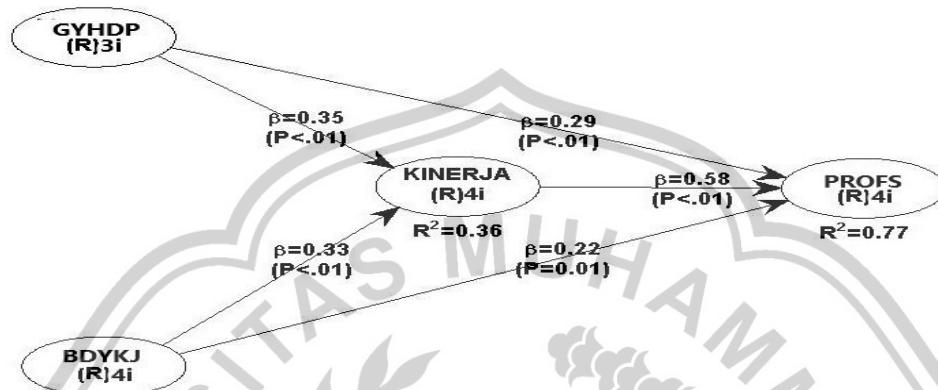
Sumber: Data diolah Warp PLS

Berdasarkan tabel diatas, hasil tersebut menunjukkan *composite reliability* yang memuaskan dari masing – masing variabel, yaitu gaya hidup (0,904), budaya kerja (0,875), kinerja guru (0,830), profesionalisme guru (0,883). Hasil dari *cronbach's alpha* juga menunjukkan hasil yang baik, yaitu gaya hidup (0,856), budaya kerja (0,817), kinerja guru (0,724), profesionalisme guru (0,800). Dapat disimpulkan bahwa masing – masing konstruk memiliki *reliability* yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* seluruh konstruk lebih besar dari 0.70.

Uji Analisis Jalur

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka p - value dengan p value 0,01.

Gambar 1 Model Analisa Jalur



Sumber: Data diolah Warp PLS

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien pengaruh variabel gaya hidup terhadap profesionalisme guru layanan sebesar 0,29 dengan nilai $p < 0,01$. Pengaruh gaya hidup terhadap efektivitas kerja signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05.
2. Koefisien pengaruh variabel gaya hidup terhadap kinerja guru layanan adalah 0,35 dengan nilai $p < 0,01$. Pengaruh gaya hidup terhadap kinerja guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05.
3. Koefisien pengaruh variabel budaya kerja terhadap profesionalisme guru adalah 0,22 dengan nilai $p < 0,01$. Pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05.
4. Koefisien pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja guru adalah 0,33 dengan nilai $p < 0,01$. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05.
5. Koefisien pengaruh variabel kinerja guru terhadap profesionalisme guru adalah 0,58 dengan nilai $p < 0,01$. Pengaruh kinerja guru terhadap profesionalisme guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05.

Uji analisis jalur digunakan untuk menguji adanya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening yaitu dengan mengetahui nilai path coefficients dan p value sebagai berikut:

Tabel 4 Analisis Pengaruh Langsung

Keterangan	Variabel	Gaya hidup	Budaya kerja	Kinerja guru	Profesionalisme guru
Path coefficients	Gaya hidup				
	Bdy kerja				
	Kinj guru	0,355	0,332		
	Profesional	0,287	0,216	0,582	
P Value	Gaya hidup				
	Bdy kerja				
	Kinj guru	<0,001	<0,001		
	Profesional	0,001	0,012	<0,001	

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien pengaruh variabel gaya hidup terhadap kinerja guru sebesar 0,355 dengan nilai $p < 0,001$. Pengaruh gaya hidup terhadap kinerja guru layanan signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya hidup terhadap kinerja guru.
2. Koefisien pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja guru adalah 0,332 dengan nilai $p < 0,001$. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru.
3. Koefisien pengaruh variabel kinerja guru terhadap profesionalisme guru adalah 0,582 dengan nilai $p < 0,001$. Pengaruh kinerja guru terhadap profesionalisme guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap profesionalisme guru.
4. Koefisien pengaruh variabel gaya hidup terhadap profesionalisme guru adalah 0,287 dengan nilai $p < 0,001$. Pengaruh gaya hidup terhadap profesionalisme guru signifikan karena nilai p lebih kecil dari 0,05. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya hidup terhadap profesionalisme guru.
5. Koefisien pengaruh variabel budaya kerja terhadap profesionalisme guru adalah 0,216 dengan nilai $p = 0,012$. Pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru signifikan karena nilai p lebih besar dari 0,05. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

Tabel 5 Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh tidak langsung	Gaya hidup	Budaya kerja
Profesionalisme	Koesifien Jalur	0,207	0,193
	P value	0,001	0,002

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 diatas diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya hidup terhadap profesionalisme guru melalui kinerja guru adalah sebesar 0,207 dengan nilai p value 0,001, pengaruh tidak langsung gaya hidup terhadap profesionalisme guru melalui kinerja guru signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0,05.
2. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui kinerja guru adalah sebesar 0,193 dengan nilai p value 0,002, pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui kinerja guru signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0,05.

Setelah menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, kemudian dilakukan perhitungan total efek (*total effect*) sebagaimana di tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Perhitungan Total Effect

Variabel	Pengaruh total	Gaya hidup	Budaya kerja
Profesional guru	Koesifien Jalur	0,087	0,089
	P value	<0,001	<0,001

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Dari perhitungan *total effect* di tabel 4.17 diketahui pengaruh total variabel gaya hidup terhadap variabel profesionalisme guru melalui kinerja guru adalah 0,087 dengan nilai p value <0,001, *total effect* pengaruh variabel budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui kinerja guru adalah 0,089 dengan p value <0,01.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh gaya hidup guru secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Jember. Berarti semakin baik pelaksanaan kebijakan gaya hidup, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.
- b. Terdapat pengaruh budaya kerja guru secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember. Hasil ini menunjukkan semakin baik budaya kerja yang dijalankan dalam SMP

Muhammadiyah se Kabupaten Jember, akan semakin meningkatkan kinerja guru.

- c. Terdapat pengaruh gaya hidup guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Jember. Sehingga semakin baik gaya hidup yang dilakukan oleh guru, maka akan semakin meningkatkan profesionalisme guru.
- d. Terdapat pengaruh budaya kerja secara positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Jember. Sehingga menunjukkan budaya kerja mempengaruhi profesionalisme guru.
- e. Terdapat pengaruh kinerja guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Jember. Berarti semakin baik penerapan kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Jember, maka akan semakin meningkatkan profesionalisme guru.
- f. Terdapat pengaruh gaya hidup guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Jember melalui kinerja guru. Sehingga terdapat pengaruh positif gaya hidup terhadap profesionalisme guru yang diperkuat oleh adanya kinerja guru yang diterapkan di SMP Muhammadiyah Jember.
- g. Terdapat pengaruh budaya kerja guru secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru yang diperkuat oleh adanya kinerja guru yang diterapkan di SMP Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk penelitian yang akan datang

Penelitian yang akan datang agar menggunakan pendekatan studi kasus di suatu sekolah tertentu agar mendapatkan informasi dan data penelitian secara eksploratif yang untuk lebih banyak menggali informasi dan jawaban jawaban responden yang mencerminkan kondisi objek penelitian yang sesungguhnya.

2. Untuk sekolah SMP Muhammadiyah se Kabupaten Jember

Penelitian ini menyarankan agar menyusun suatu sistem dan metode pelaksanaan sistem pengajaran yang berbasis budaya kerja yang sesuai dengan nilai nilai luhur organisasi Muhammadiyah yang wajib dianut dan dijunjung tinggi oleh seluruh komponen baik guru maupun pimpinan sekolah. Selain itu diperlukan pula pendekatan pendekatan personal kepada guru untuk tetap menerapkan gaya hidup yang berlandaskan Al Quran dan Hadist terutama yang berkaitan dengan tugas sebagai guru yang menjadi panutan bagi para siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzim, Rifqi Abdul (2021). *Pengaruh Quality Of Work Life Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKN Kabupaten Bandung*. Repository S2 UIN SGD Bandung, 2021.
- Asiyah, Siti (2013) *Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membina Akhlak Mulia Peserta Didik Di SMA Negeri 2 Masohi Kabupaten Maluku Tengah*. Repository Program Pascasarjana (PPS) UIN Alauddin Makassar.
- Mauliya Siti Aisyah Teguh Ariefiantoro (2019). Analisis Disiplin Kerja Pada Sales Promotion Girl (SPG) Dan Sales Promotion Boy (SPB) (Studi kasus pada MDS Paragon Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi* Vol. 17, No. 3 Juli 2019 ISSN : 1412-5331.
- Anshori, (2015), *Transformasi Pendidikan Islam*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Barnawi, Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Hambali, Muh. (2016). Pengembangan Kompetensi Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI. *Jurnal MPI* Vol 1, 2016 70 |
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Miyono, Noor dan Nur Makhsun (2017). Kompetensi Dan Budaya Kerja Guru Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Temanggung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. [Vol 6, No 3 \(2017\)](#)
- Prakoso, Ocky Adhi (2013). Quality Of Worklife: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa Di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology* JSIP 2 (2) (2013).
- Rifa'I, Asep Ahmad.(2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*. 2020 June, Volume 4 Number 1.
- Sedarmayanti (2014) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sholihin dan D Ratmono (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. books.google.com
- Uno, Hamzah. (2016). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, M., (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus: Sogo Sun Plaza Medan)*. Repository Universitas Sumatera Utara Medan.
- Yamin, S dan Heri Kurniawan (2014), *SPSS complete: Teknik analisis statistik*

terlengkap dengan software SPSS - Jakarta: Salemba Infotek, 9 -
academia.edu

