



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/2961>

OPTIMALISASI KINERJA GURU PENGELOLA PROGRAM UKS DALAM PENINGKATAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN NILAI SPIRITUAL GURU SEKOLAH DASAR

Teuku Salfiyadi¹, Cut Aja Nuraskin², Reca³, Aripin Ahmad⁴

¹Jurusan Kesehatan Gigi, Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia

²Jurusan Kesehatan Gigi, Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia

³Jurusan Kesehatan Gigi, Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia

⁴Jurusan Gizi, Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received date: 15 January 2022

Revised date: 23 March 2022

Accepted date: 22 April 2022

ABSTRACT

Performance is the achievement that a person has in his work to realize the goals of an organization. From the results of the evaluation of UKS activities, data were obtained on the low understanding and knowledge of students about the importance of health education. The purpose of this research is to see the role of organizational culture and spiritual values of teachers in improving performance. This study involved school teachers as the object of research. This type of research uses descriptive quantitative. The results of this study indicate that the role of organizational culture has a major influence on improving the performance of UKS management teachers so that it can support the improvement of student learning and the potential of students is growing. The spiritual values of the UKS management teacher also have a great influence, where with faith and obedience one can make a change in improving teacher performance.

Keywords: UKS teacher performance, culture, and spiritual values

ABSTRAKSI

Kinerja adalah capaian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Hasil evaluasi kegiatan UKS diperoleh data rendahnya pemahaman dan pengetahuan siswa terhadap pentingnya pendidikan kesehatan. Tujuan penelitian untuk melihat peran budaya organisasi dan nilai spiritual yang dimiliki guru dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini melibatkan guru sekolah sebagai objek penelitian. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru pengelola UKS sehingga dapat mendukung peningkatan pembelajaran siswa dan potensi peserta didik semakin berkembang. Nilai spiritual yang dimiliki guru pengelola UKS juga memiliki pengaruh yang besar, dimana dengan keimanan dan ketaatan seseorang bisa memberikan sebuah perubahan dalam peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru UKS, budaya dan nilai spiritual

2022 UPNVJT. All rights reserved

PENDAHULUAN

Banda Aceh yang terletak di bagian paling barat pulau Sumatera, menduduki posisi strategis sebagai pintu gerbang lalu lintas perniagaan dan kebudayaan yang menghubungkan Timur dan Barat sejak berabad-abad lampau. Aceh sering disebut-sebut sebagai tempat persinggahan para pedagang Cina, Eropa, India dan Arab, sehingga menjadikan daerah Aceh pertama masuknya budaya dan agama di Nusantara (Sufi, 1996).

Kinerja yang merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, suatu bagian dalam sebuah organisasi yang menjadi standar suatu kriteria yang telah disusun sejak awal (Muis et al., 2018), (Jannah, 2021). Prestasi dalam sebuah kegiatan akan menjadi sebuah perbandingan sebuah aktual sebagai standar pekerjaan (Basuki, 2019). Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas suatu organisasi sehingga dari masing-masing organisasi memiliki ciri atau khas tersendiri. Dalam sebuah organisasi juga memiliki budaya yang menentukan bagaimana anggotanya harus memiliki sistem atau pola nilai, simbol, nilai, peraturan dan kepercayaan (Basuki, 2019). Capaian akan menjadi pesyaratan akhir sebagai output dari sebuah aktifitas yang dilakukan seseorang. Hasil capaian seseorang yang berupa non fisik atau sebagai karya yang dimiliki seorang dalam melakukan aktifitas, dalam mengerjakan tugas guru ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya (Onsardi, 2019), (Saefudin et al., 2021).

Kinerja juga selalu berhubungan dengan skil atau keahlian akan kegiatan yang dialkukannya. Hal lain juga terlihat dari kinerja juga selalu berhubungan dengan pengetahuan dalam penentuan sehingga kompetensi yang ingin dicapai akan terwujud yang sangat ditentukan kemampuan kognitif dan pengalaman kerja (Colquitt et al., 2009).

Budaya organisasi, Hasil pekerjaan sangat berkaitan dengan lingkungan dan budaya organisasi yang ada. (Maharani & Efendi, 2017). Sebagai sebuah contoh umum terjadi merupakan proses pembelajaran sering terikat oleh output hasil capaian dalam sebuah pengajaran. Kita smengetahui bahwa kualitas tidak akan berhasil tanpa ada sebuah proses (Urumsah et al., 2018). Maka proses sangat berpengaruh terhadap kebiasaan lingkungan dan sikap seseorang (Heryanto & Indonesia, 2014). Pencapaian hasil sebuah kebiasaan pekerjaan yang

berkualitas dimulai dari seorang pimpinan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Spiritual yang dimiliki menjadi semakin tinggi persepsi terhadap kecerdasan spiritual yang dimiliki guru, kecerdasan seseorang akan mempengaruhi spiritual yang dimiliki guru sehingga kinerja akan menjadi hasil tidak tampak karena adanya sebuah proses dalam melaksanakan tugasnya (Struggles, 2005). Spiritual menjadi sebuah rujukan pada suatu nilai dan makna dasar yang melandasi hidup kita, baik dunia maupun akhirat, entah secara sadar atau tidak meningkatkan kinerja guru kita terhadap nilai-nilai dan makna (Gustav et al., 2020). Menjadi seorang yang memiliki sikap spiritual berarti menjadi seorang yang terbuka, memberi, dan penuh kasih (Wiguna, 2017). Spiritualitas bisa tentang perasaan akan tujuan, makna, dan perasaan terhubung dengan orang lain (Yoiz Shofwa S, SP, 2013).

Menjadi seorang guru sebagai seorang pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan sehingga pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab (Salfiyadi, 2017).

Hasil pendapat beberapa pakar, maka kita memahami bahwa kita sebagai manusia selalu memiliki kebutuhan dalam beraktifitas sehari-hari. Keterbukaan terhadap relevansi bagi kinerja guru sebagai bagian memotivasi seseorang baik itu yang ada di dalam sebuah organisasi. Sebab itu, dalam mengelola program UKS di Kota Banda Aceh perlu dikaji lebih dalam lagi terkait faktor lingan.

Kinerja guru UKS di kota Banda Aceh sebagaimana dikemukakan terdahulu sesungguhnya memiliki yang berbeda baik dan dan kurang baik kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin dan budaya sekolah dalam hal ini pimpinan memberikan motivasi bagi guru untuk bersedia mengerahkan semua kemampuan guna tercapainya tujuan pendidikan bagi anak sekolah dasar. Guru harus mampu melakukan berbagai cara dalam kegiatan pendidikan kesehatan bagi siswa atau memberi motivasi agar melakukan tindakan yang segala terarah terhadap pencapaian tujuan pendidikan pendidikan.

Pendapat diatas menjadi bahan masukan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pengelolaan program UKS yang ada, penjelasan non teoritis dan fakta empiris di lapangan. Sekolah sebagai organisasi formal diharapkan dapat menjalankan fungsinya nyan.

Kinerja guru sangatlah penting dalam peningkatan lulusannya..

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto* yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau apa yang akan terjadi. Rancangan dalam penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan beberapa tahapan, di antaranya: (1) Perumusan Masalah, (2) Landasan Teori, (3) Merumuskan Hipotesis, (4) Penentuan Populasi dan Sampel, (5) Pengembangan dan Pengujian Instrumen, (6) Pengumpulan Data Penelitian, (7) Analisis Data Penelitian, dan (8) Membuat Kesimpulan dan Saran/Implikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Mengakaji normalitas galat taksiran digunakan Uji Lilliefors (L). Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha: galat taksiran tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk mengetahui normal tidaknya galat taksiran dilakukan dengan ketentuan:

Jika L_h yang diperoleh $< L_t(5\%)$, maka galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal.

Jika L_h yang diperoleh $> L_t(5\%)$, maka galat taksiran tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas galat taksiran variabel endogenus atas variabel eksogenus seperti pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 1. Perhitungan Normalitas Uji Lilliefors

No	Variabel	L_{hit}	L_{tab}	Hasil
1.	Kinerja Guru UKS (X1) atas Budaya Organisasi (X2)	0.061	0,067	Galat taksiran berdistribusi normal.

2.	Kinerja Guru UKS (X1) Atas Nilai Spiritual Guru (X3)	0.064	0,067	Galat taksiran berdistribusi normal.
----	--	-------	-------	--------------------------------------

Gambar tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_t(5\%)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_t(5\%)$, artinya, semua $L_{hitung} < 0,067$. Kita dapat menyimpulkan secara keseluruhan data galat taksiran tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Analisis Jalur dan Korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel, maka dapat dihitung besar koefisien jalur berdasarkan sub strukturnya:

Tabel 2. Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur

Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi*	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
1	$r_{12} = 0,470$	$\rho^{21} = 0,470$	6.983	0.000	Jalur Berarti
2	$r_{13} = 0,482$	$\rho_{31} = 0,482$	7.206	0.000	Jalur Berarti

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan koefisien korelasi, nilai t_{hitung} ke sembilan koefisien jalur lebih besar dari tabel dengan nilai $sig < = 0,5$ sehingga dapat dinyatakan koefisien jalur signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan jalur I hasil berarti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru UKS (X2) yaitu sebesar 0,128 dengan koefisien korelasi 0,568. Dan koefisien determinasi R^2 0,150 sedangkan nilai $t = 2,138$ nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya sekolah dengan kinerja guru UKS dan secara empiris membuktikan bahwa budaya sekolah turut mempengaruhi bagaimana perilaku guru dalam bekerja (kinerja). Koefisien jalur yang signifikan

antara Budaya Organisasi (X1) dengan Nilai Spiritual Guru (X3), yaitu sebesar $\rho_{21} = 0,470$ ($t = 6,983$; $p = 0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap spiritual capital dan ini mengidentifikasi bahwa setiap kenaikan variabel budaya sekolah satu satuan, akan menaikkan variabel spiritual capital sebesar R Square 0.221 dan secara empiris membuktikan bahwa budaya sekolah turut mempengaruhi tingkat spiritual capital seorang guru.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Pentingnya hasil ini akan memperoleh informasi bahwa budaya organisasi dan nilai spiritual guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru UKS. Dalam melihat bahwa kinerja bias ditingkatkan dalam pengelolaan program uks.

2. Saran

Bagi guru pengelola UKS agar senan tiasa memberikan berupa perbaikan dan meningkatkan kinerjanya yang lebih baik.

REFERENCES (at least 15 refereences)

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Basuki, K. (2019). WELL-BEING di Dunia Kerja. In ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Vol. 53, Issue 9). www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. -.
- Gustav, C., Dell, W. S., & Baynes, C. F. (2020). *The Spiritual Problem of Modern Man 1*. In *Jung* (pp. 200–225). <https://doi.org/10.4324/9781003059479-10>
- Heryanto, A., & Indonesia, D. I. (2014). *Budaya populer di Indonesia; Mencairnya identitas pasca-Orde Baru*. In *Wacana - Jurnal Ilmu Pengetahuan Budaya* (Vol. 14, Issue 2).
- Jannah, M. (2021). Pengaruh Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Mojokerto. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 191–212. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.2524>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Onsardi, O. (2019). Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. 1–30. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kzyfx>
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1). <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.2516>
- Salfiyadi, T. (2017). Characteristics of Individuals and Workplace Conditions with Job Satisfaction Lecturer Health Polytechnic of Aceh. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v5i1.117>
- Struggles, R. and S. (2005). *Religious and Spiritual Struggles*.
- Sufi, R. (1996). *Sejarah Kotamadya Banda Aceh*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=GoqwCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&q=kejujuran+pedagang+minang&ots=c34qZ1xSwi&sig=qS01dqKAavgPxxHxZCCD0th2EX0>
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Pentingkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan? *Jurnal Akuntansi*

Multiparadigma, 9(1), 156–172.

<https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9010>

Wiguna, A. (2017). *Upaya Mengembangkan Sikap Spiritual Dan Sosial Peserta Didik Berbasis Psikologi Positif Di Sekolah. AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 1(2), 47–61.
<https://doi.org/10.24269/ajbe.v1i2.684>

Yoiz Shofwa S, SP, M. S. (2013). *Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan Stain Purwokerto. Jurnal Pro Bisnis*, 6(1), 19

