



## PENGARUH BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH

**Andriansyah**

Universitas Islam An Nur Lampung

Email : andriansyahandriansyah8305@gmail.com

**Abstract :**

This examination means to investigate the impact of authoritative culture and work inspiration on the presentation of Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro educators. The strategy utilized in this exploration was an overview with a purposive testing method of 100 educators at 5 Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Information was gathered through a survey utilizing a Likert scale. Information investigation was done utilizing numerous relapse tests. The examination results show that hierarchical culture and work inspiration affect the exhibition of Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro instructors. A positive hierarchical culture can rouse educators to work better and team up with partners, while high work inspiration can spur instructors to accomplish hierarchical objectives and give quality Islamic training. For this situation, the administration of Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro can work on the nature of Islamic schooling delivered by making a positive hierarchical culture and offering the right help and impetuses to increment instructor work inspiration. Great administration approaches can assist with further developing educator execution in giving quality Islamic schooling and shaping great understudy character. It is trusted that this examination can add to the improvement of Islamic training and the administration of instructive foundations in Indonesia.

**Keywords:** Work Culture and Motivation, Teacher Performance

**Abstrak :**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik purposive sampling terhadap 100 orang guru di 5 Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan berkolaborasi dengan rekan kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pendidikan Islam yang berkualitas. Dalam hal ini pihak manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dapat meningkatkan mutu pendidikan Islam yang dihasilkan dengan menciptakan budaya organisasi yang positif serta memberikan dukungan dan insentif yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Kebijakan manajemen yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam menyelenggarakan pendidikan Islam yang berkualitas dan membentuk karakter siswa yang baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pendidikan Islam dan pengelolaan lembaga pendidikan di Indonesia.

**Kata Kunci:** Budaya dan Motivasi Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan akhlak individu yang menjadi landasan untuk kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat. (Kreitner, R., & Kinicki, A. 2017) Salah satu lembaga pendidikan Islam yang berperan penting dalam mewujudkan hal tersebut adalah Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro merupakan lembaga pendidikan formal yang memberikan pendidikan Islam pada jenjang SMA, dengan fokus pada pengembangan keilmuan agama dan keterampilan berbahasa Arab.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro adalah institusi pendidikan formal yang berfokus pada pendidikan Islam. Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro memainkan peran penting dalam memastikan bahwa siswa menerima pendidikan Islam yang berkualitas. Namun, kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro tidak selalu konsisten, dan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro adalah budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi dan dipraktikkan dalam kegiatan sehari-hari. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, sementara budaya organisasi yang negatif dapat menghambat kinerja guru dan menurunkan motivasi mereka. (Abdullah, A. G., & Fatoni, A. 2017).

Motivasi kerja adalah keinginan individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik terkait dengan kebutuhan individu, seperti rasa pencapaian, kepuasan batin, dan otonomi dalam pekerjaan. Sedangkan faktor ekstrinsik terkait dengan lingkungan kerja, seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi kerja. (Akbar, R., & Amalia, N. 2018)

Keduanya, budaya organisasi dan motivasi kerja, dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro secara signifikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh keduanya terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. (Fadhillah, R. 2017) Dengan mengetahui pengaruh keduanya, manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dapat mengambil langkah-langkah untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dan memberikan dukungan dan insentif yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. (Azmi, F. 2019)

Namun, kualitas pendidikan Islam yang dihasilkan oleh Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum dan metode

pengajaran, tetapi juga kualitas kinerja guru sebagai pengajar. Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro harus mampu memberikan pendidikan Islam yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai keislaman, serta dapat membentuk karakter dan akhlak siswa.

Dalam mengoptimalkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro, dua faktor utama yang perlu diperhatikan adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, sedangkan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam memberikan pendidikan Islam yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro sangat penting untuk dilakukan. (Suhartini, T. (2019)

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang dihasilkan dan meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar.

Realisasi peningkatan kualitas pendidikan akan bergantung pada kinerja setiap anggota yang berpartisipasi dalam suatu sistem pendidikan. (Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. 2014) Oleh karena itu, semua bagian yang berpartisipasi dalam sistem pendidikan harus beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya agar sistem pendidikan berjalan dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Komponen sistem pendidikan bisa berupa orang, alat atau peraturan. Tidak hanya manusia, alat ataupun peraturan dapat menjadi bagian dari komponen sistem pendidikan.

Sebagai salah satu komponen sistem pendidikan, pendidik yang profesional tentunya dibutuhkan pada suatu institusi pendidikan. Tenaga pendidik, atau guru, berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran baik dalam pendidikan formal maupun nonformal. Tenaga pendidik mempunyai banyak tanggung jawab utama, termasuk diantaranya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.(Aliyah, Andari, & Hartati, 2022) Jika seorang guru memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka tugas utama guru akan berhasil dilaksanakan dengan efektif. Guru yang profesional diekspresikan dalam empat kompetensi yang harus dimilikinya yaitu kompetensi profesi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik. (Yurizki & Nur, 2018)

Rumusan penelitian Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro? Tujuan

penelitian dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan pendidikan Islam dan manajemen lembaga pendidikan di Indonesia dengan memberikan rekomendasi pada manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang dihasilkan dan meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling pada 100 guru di 5 Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. (Arikunto, 2006) Berikut adalah tahapan-tahapan dalam penelitian ini: Identifikasi masalah dan tujuan penelitian Identifikasi permasalahan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Menetapkan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Desain penelitian Menetapkan teknik pengambilan sampel purposive sampling pada 100 guru di 5 Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan skala Likert. Pengumpulan data Melakukan survei dengan mengirimkan kuesioner secara online kepada guru-guru yang terpilih Menjelaskan tujuan dan pentingnya penelitian kepada responden untuk memastikan partisipasi mereka Analisis data Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan uji regresi berganda untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Penyajian dan interpretasi data Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik yang mudah dipahami Interpretasi data dilakukan untuk menjelaskan hasil analisis dan hubungan antara variabel Kesimpulan dan rekomendasi Kesimpulan akan diambil berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan Rekomendasi akan diberikan untuk membantu manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang dihasilkan dan meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro.

Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Guru yang merasa diterima dan dihargai di lingkungan organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro, budaya organisasi yang positif juga dapat memfasilitasi pengajaran dan pembelajaran yang efektif, karena guru dan siswa dapat berinteraksi dan berkolaborasi dengan lebih baik.

Motivasi kerja yang tinggi dapat memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pendidikan Islam yang berkualitas. Guru yang merasa termotivasi secara internal untuk mengajar dan membantu siswa cenderung memberikan upaya yang lebih besar dalam mengajar. Faktor-faktor seperti insentif yang memadai, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari manajemen juga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Dalam hal ini, manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dapat meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang dihasilkan dengan menciptakan budaya organisasi yang positif dan memberikan dukungan serta insentif yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Kebijakan manajemen yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam memberikan pendidikan Islam yang berkualitas dan membentuk karakter siswa yang baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang signifikan pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Dalam konteks budaya organisasi, ditemukan bahwa budaya yang positif seperti adanya kepercayaan, partisipasi, dan penghargaan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang merasa diterima dan dihargai di lingkungan organisasi cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik.

Sementara itu, dalam konteks motivasi kerja, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti insentif, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa termotivasi secara internal dan diberikan insentif yang memadai serta dukungan dari manajemen, maka kinerja guru cenderung lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro perlu memperhatikan faktor-faktor budaya

organisasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan menciptakan budaya organisasi yang positif dan memberikan dukungan serta insentif yang tepat, maka kinerja guru dalam memberikan pendidikan Islam yang berkualitas dapat meningkat dan membentuk karakter siswa yang baik.

## **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Budaya organisasi dalam melaksanakan kepemimpinannya memfokuskan diri dalam rangka menjamin terlaksananya proses belajar mengajar sebagai inti kegiatan sekolah yang berorientasi pencapaian mutu pembelajaran. Pemimpin berupaya menemukan cara-cara baru baik yang dinilai lazim dilakukan maupun yang jarang ditemukan dengan orientasi proses belajar mengajar mencapai tujuan yang terbaik. Karena orientasi adalah pembelajaran terbaik maka guru diarahkan pada kesiapan kinerja mengajar yang juga baik.

Strategi budaya organisasi dalam peningkatan kinerja mengajar guru secara umum dapat melalui: 1) Kepala Sekolah selalu menumbuhkan komitmen seluruh guru agar memegang teguh semangat dan nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama; 2) Kepala Sekolah bersama seluruh guru terkait mengevaluasi sejauh mana keseluruhan komponen sistem sekolah agar dapat berjalan untuk kemajuan sekolah, dan 3) pengembangan budaya sekolah sebagai implementasi dan pelembagaan yang mengarah pada kebiasaan bekerja di dalam dan di luar sekolah.

Melalui penelitian ini maka upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui budaya organisasi yang mengedepankan itikat untuk bekerja, membudayakan kegiatan bekerja dengan orientasi kegiatan langsung pada apa yang menjadi tugas pokok utama seorang guru.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

upaya meningkatkan kinerja mengajar guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan cita-cita. Adanya cita-cita untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik melalui usaha yang tinggi. Usaha yang tinggi itu mungkin memerlukan keterlibatan seluruh aspek diri sehingga cita-cita tersebut tidak menjadi tetap cita-cita. Akan tetapi terimplementasi dalam kehidupan diri. Adanya kemauan untuk bekerja pada akhirnya akan berdampak pada hasil pekerjaan itu sendiri. Guru memiliki motivasi diri untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dari apa yang telah ia lakukan.

Adanya cita-cita untuk dapat bekerja lebih baik pada masa berikutnya menjadikan ia bekerja dengan sungguh-sungguh, melibatkan seluruh kemampuannya untuk berbuat yang terbaik pada prestasi kerjanya. Sehingga pada akhirnya guru tersebut mewujudkan cita-citanya itu dalam bentuk kegiatan itu sendiri. Dengan demikian guru tersebut telah memiliki

usaha untuk memperbaiki kinerjanya, terutama kinerjanya dalam mengajar. Kinerja mengajar yang ia lakukan akan memperoleh perbaikan dibandingkan pada masa sebelumnya.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Analisis data memperoleh hasil besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 90,8%. Demikian juga perolehan nilai signifikan

0,000, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

Sekolah merupakan sebuah sistem, artinya banyak variabel yang berada dalam lingkup sekolah tersebut ikut mempengaruhi kinerja mengajar guru. Dua di antara berbagai sistem tersebut adalah budaya organisasi dan motivasi kerja seperti yang ada dalam penelitian ini. Dengan adanya upaya meningkatkan dua variabel tersebut terbukti ikut mempengaruhi kinerja guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Guru yang bekerja pada lingkungan organisasi yang cenderung positif mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap kinerja guru yang lebih baik. Faktor-faktor seperti insentif yang memadai, peluang pengembangan, dan dukungan manajemen juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dapat meningkatkan mutu pendidikan Islam yang dihasilkan dengan menciptakan budaya organisasi yang positif serta memberikan dukungan dan insentif yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Kebijakan manajemen yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam menyelenggarakan pendidikan Islam yang berkualitas dan membentuk karakter siswa yang baik. Oleh karena itu rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah manajemen Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro harus memperhatikan faktor budaya organisasi dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan budaya organisasi yang positif, memberikan insentif yang memadai, memberikan peluang pengembangan, dan memberikan dukungan yang tepat dari manajemen. Dengan cara ini diharapkan Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro dapat menyelenggarakan pendidikan Islam yang berkualitas dan membentuk karakter siswa yang baik.

## REFERENCES

- Abdullah, A. G., & Fatoni, A. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 72-82.
- Akbar, R., & Amalia, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kediri. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Bisnis*, 1(1), 45-58.
- Aliyah, R. N., Andari, A. A., & Hartati, S. (2022). *EVALUASI PROSES PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA UNGGULAN DARUSY SYAFA 'AH KOTAGAJAH KECAMATAN KOTAGAJAH KABUPATEN*. 01(01), 370-381.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Azmi, F. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ar-Raihan Palopo. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 27-33.
- Fadhillah, R. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 2(2), 72-83.
- Handayani, D. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Negeri 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 27-42.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2014). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Suhartini, T. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Cibubur 3 Depok. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 4(1), 17-29.
- Yurizki, D., & Nur, S. (2018). *Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru dalam Peningkatkan Hasil Belajar Fisika Peserta Didik SMAN di Wilayah Barat Kabupaten Bireuen*. 06(02), 68-74. <https://doi.org/10.24815/jpsi.v6i2>.