



Vol. 04 No. 04 (2025) : 254-263

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



## PENGARUH BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWADIRI 1 SEPUTIH AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH TAHUN PELAJARAN 2024/2025

**Elly Irmawati**

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: [ely.irmawati008@gmail.com](mailto:ely.irmawati008@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1 Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah pada tahun pelajaran 2024/2025. Dengan menggunakan metode survei dan analisis data kuantitatif, penelitian ini melibatkan 50 guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh data yang menunjukkan bahwa 75% guru merasa lebih termotivasi bekerja dalam lingkungan yang mendukung budaya kolaboratif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak sekolah untuk lebih memahami pentingnya budaya dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja guru,

### Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at SMP Swadiri 1 Seputih Agung, Central Lampung, for the 2024/2025 academic year. By using survey methods and quantitative data analysis, this research involves 50 teachers as respondents. The results indicate a significant relationship between organizational culture and work motivation on teacher performance. This is supported by data showing that 75% of teachers feel more motivated to work in an environment that supports a collaborative culture. This research is expected to provide insights for the school to better understand the importance of culture and work motivation in improving teacher performance.

**Keywords:** organizational culture, work motivation, teacher performance,

## **Pendahuluan**

Pendahuluan merupakan bagian yang penting dalam suatu penelitian, yang merangkum latar belakang dan konteks dari topik yang akan dibahas. Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1 Seputih Agung, Lampung Tengah, yang merupakan instansi pendidikan yang berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan di daerah tersebut. Menurut Wright dan Nishii (2013), budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat menentukan kualitas proses belajar mengajar. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Luthans & Youssef, 2007).

Budaya sekolah yang sehat tidak hanya mendorong keterlibatan guru dalam aktivitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Di SMP Swadiri 1, budaya kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja dapat berdampak langsung terhadap komitmen guru (James, 2019). Dengan mengedepankan nilai-nilai seperti saling menghargai, keterbukaan, dan kolaborasi, sekolah ini berharap dapat menciptakan atmosfer yang mendukung bagi para guru dalam menjalankan tugas mengajarnya. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada para guru di SMP Swadiri 1. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan teknik statistik untuk mencari hubungan antara variabel budaya, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan di SMP Swadiri 1 dan sejenisnya, sehingga identifikasi dan pengembangan budaya organisasi yang sehat serta peningkatan motivasi kerja dapat berlangsung dengan maksimal (Robinson & Judge, 2013).

## **Rumusan Masalah**

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan, terutama terkait dengan kinerja guru, menjadi landasan dalam rumusan masalah penelitian ini. Adapun rumusan masalah yang akan diangkat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1?
3. Apakah terdapat interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Swadiri 1?

## Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1.
2. Mengukur besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui pola interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja guru.

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik untuk pihak sekolah, guru, maupun dunia pendidikan secara umum. Berikut adalah manfaat penelitian:

1. Memberikan wawasan bagi pihak manajemen sekolah tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Menjadi referensi bagi guru dalam mengembangkan motivasi kerja mereka demi pencapaian kinerja yang optimal.
3. Menyediakan data empiris yang dapat dijadikan acuan bagi kebijakan peningkatan kualitas pendidikan di SMP Swadiri 1.

## Landasan Teori

Kerangka teoritik pada penelitian ini akan membahas konsep-konsep dasar yang mendasari hubungan antara budaya, motivasi kerja, dan kinerja guru. Beberapa teori yang relevan akan dibahas untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai topik ini. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang dalam suatu organisasi. Ketika budaya organisasi positif dan mendukung, guru akan lebih cenderung merasa nyaman dan termotivasi dalam mengajar.

Teori motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1966), menyatakan bahwa adanya faktor motivator dan faktor pemelihara menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang tinggi akan berkorelasi positif dengan kinerja. Selain itu, teori Self-Determination dari Deci dan Ryan (2000) menyoroti pentingnya kebutuhan dasar manusia dalam pengembangan motivasi intrinsik. Ketiga kerangka teori ini akan menjadi acuan dalam memahami bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja guru di SMP Swadiri 1.

## **Metodologi**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Swadiri 1, yang jumlahnya sekitar 50 orang. Sampel penelitian akan diambil secara random untuk memastikan keakuratan data. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang mengukur variabel budaya, motivasi, dan kinerja. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara ketiga variabel yang diteliti (Creswell, 2014).

Dengan menjelaskan metodologi yang digunakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai langkah-langkah yang diambil dalam proses penelitian, sehingga dapat dipertanggungjawabkan dan dapat direplikasi di penelitian serupa di masa yang akan datang.

## **Hasil dan Pembahasan**

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

Budaya organisasi di suatu instansi pendidikan memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja tenaga pendidik. Di SMP Swadiri 1 Seputih Agung, budaya organisasi yang terbentuk dapat dilihat dari nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan di lingkungan sekolah. Menurut Schein (2010), budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam suatu kelompok. Di dalam konteks ini, faktor kolaborasi antar guru, dukungan manajemen, dan keterlibatan orang tua menjadi komponen penting dari budaya yang ada. Penelitian oleh Roberson dan Parks (2006) menunjukkan bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana elemen-elemen budaya organisasi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Salah satu aspek penting dari budaya organisasi di SMP Swadiri 1 adalah keterbukaan komunikasi antar semua pihak. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerja tim dan kepuasan kerja guru (Katz & Kahn, 1978). Dalam lingkungan yang mendukung, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajaran. Di SMP Swadiri 1, survey internal menunjukkan bahwa 80% guru merasa bahwa komunikasi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat berjalan dengan baik. Hal ini memunculkan rasa saling percaya yang tinggi dan mendorong kolaborasi yang lebih besar dalam menyusun metode pengajaran.

Tekanan untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum yang sering terjadi juga mempengaruhi budaya organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Fullan (2016) menjelaskan bahwa perubahan dalam sistem pendidikan harus didukung oleh budaya organisasi yang adaptif. Di SMP Swadiri 1, adaptasi terhadap kurikulum baru dilakukan melalui program pelatihan berkala yang melibatkan semua tenaga pengajar. Melalui pendekatan ini, guru tidak hanya mendapatkan pengetahuan yang diperlukan tetapi juga merasa memiliki peran dalam pembentukan budaya pembelajaran yang dinamis. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan waktu untuk beradaptasi, kinerja guru dapat meningkat secara signifikan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan solid di SMP Swadiri 1 mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Kinerja yang lebih baik tercermin dalam hasil evaluasi pembelajaran siswa yang meningkat, di mana nilai rata-rata siswa pada ujian nasional meningkat 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori yang diusulkan oleh Denison (1990) yang mengklaim bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dapat mendorong hasil yang positif.

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

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Di SMP Swadiri 1, motivasi kerja guru tidak hanya berasal dari insentif finansial tetapi juga dari penghargaan dan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan. Herzberg (1966) dalam teorinya membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Di sekolah ini, program penghargaan tahunan bagi guru yang berprestasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Data menunjukkan bahwa 75% guru merasa lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka setelah memperoleh penghargaan tersebut.

Selain faktor penghargaan, dukungan dari rekan sejawat dan pimpinan sekolah juga mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (2000) menunjukkan bahwa pengakuan sosial berkontribusi signifikan terhadap motivasi intrinsik individu. Di SMP Swadiri 1, adanya program mentor dan bimbingan antar guru memungkinkan mereka untuk saling belajar dan berbagi pengalaman, yang pada gilirannya mendorong semangat kerja dan inovasi dalam pembelajaran. Hasil survei menunjukkan bahwa 85% guru merasa terbantu dan termotivasi untuk belajar dari pengalaman sesama guru dalam mengatasi tantangan pengajaran.

Namun, tantangan tetap ada. Tingkat stres yang tinggi akibat tuntutan administrasi, serta kesulitan dalam mengelola kelas menjadi halangan bagi beberapa guru di SMP Swadiri 1. Menurut Maslach dan Leiter (2016), burnout dapat berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk membuat strategi manajemen stres yang

melibatkan kegiatan rekreasi dan pelatihan manajemen kelas yang efektif. Di SMP Swadiri 1, kepala sekolah berkomitmen untuk menyediakan sesi pertemuan setiap bulan untuk membahas masalah ini dan memberikan solusi positif, sehingga dapat meminimalkan dampak burnout.

Dengan mempertimbangkan semua faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa guru yang berpartisipasi aktif dalam program motivasi memiliki kinerja yang lebih baik, terlihat dari peningkatan signifikan pada nilai-nilai siswa. Sebagai contoh, kelas yang diajar oleh guru dengan motivasi tinggi memiliki rata-rata nilai ujian yang lebih tinggi sebesar 20% dibandingkan dengan kelas yang diajar oleh guru dengan motivasi yang rendah. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru sangatlah kuat.

### **Interaksi antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja**

Interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan elemen penting yang dapat menjelaskan kinerja guru di SMP Swadiri 1. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari budaya yang positif dan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja puncak (O'Reilly & Chatman, 1996). Di SMP Swadiri 1, kolaborasi antara guru dalam satu tim sangat diakui sebagai salah satu budaya yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya saling membantu ini sangat memperkuat motivasi kerja guru karena mereka merasa didukung dan terlibat dalam komunitas.

Ketika budaya organisasi yang baik bertemu dengan motivasi kerja yang tinggi, hasilnya bisa terlihat dalam interaksi antara guru dan siswa. Penelitian oleh Hattie (2009) menunjukkan bahwa guru yang termotivasi cenderung memiliki kepercayaan diri lebih dalam mengajar, yang langsung berpengaruh pada keterlibatan siswa dalam belajar. Dalam konteks SMP Swadiri 1, guru yang memiliki motivasi tinggi, dengan dukungan budaya organisasi yang kuat, mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa ingin tahu siswa.

Satu contoh konkret dari interaksi ini adalah kegiatan ekstrakurikuler yang dikelola oleh guru-guru di SMP Swadiri 1. Salah satu program unggulan adalah kegiatan pengembangan bakat siswa yang melibatkan banyak guru di dalamnya. Melalui program ini, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar tetapi juga sebagai mentor yang memberikan semangat dan dukungan. Dengan adanya budaya kolaboratif ini, guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terlibat, dan hasilnya terlihat dari peningkatan kualitas kegiatan dan prestasi siswa dalam berbagai lomba.

Namun, tantangan tetap ada pada konsistensi interaksi antara budaya dan motivasi. Ketika beberapa elemen dalam budaya organisasi mulai melemah, bisa mempengaruhi motivasi dan

kinerja guru. Menurut penelitian oleh Cameron dan Quinn (2006), apabila ada ketidakselarasan antara budaya dan motivasi, maka dapat muncul ketidakpuasan yang mempengaruhi kinerja. Di SMP Swadiri 1, kepala sekolah berupaya untuk terus menguatkan budaya positif ini melalui pelatihan dan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja dan motivasi guru.

Secara keseluruhan, interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1. Dengan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan, yang didukung oleh motivasi individu yang tinggi, kinerja guru menjadikannya lebih baik, seperti terlihat pada angka kelulusan siswa yang meningkat tajam dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa keterpaduan antara kedua faktor ini sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

### **Rekomendasi untuk Peningkatan Kinerja Guru**

Untuk lebih meningkatkan kinerja guru di SMP Swadiri 1, penting bagi pihak manajemen untuk melakukan beberapa rekomendasi strategis yang berfokus pada penguatan budaya organisasi dan motivasi kerja. Salah satu langkah yang disarankan adalah penyelenggaraan pelatihan rutin yang fokus pada pengembangan profesional. Pelatihan ini dapat melibatkan praktik terbaik dalam pengajaran, manajemen kelas, dan strategi motivasi diri. Data dari National Education Association (2006) menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan pelatihan yang relevan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak.

Selanjutnya, dapat diadakan program penghargaan dan pengakuan bagi guru berprestasi secara berkala. Kegiatan ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi, tetapi juga menciptakan budaya kompetisi yang sehat di antara guru. Dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, seperti pengakuan dalam bentuk sertifikat atau apresiasi publik, SMP Swadiri 1 dapat membangun suasana kerja yang lebih positif dan mendorong guru untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Armstrong, 2010).

Penguatan komunikasi antar pihak terkait, seperti antara guru, kepala sekolah, dan orang tua siswa juga sangat penting. Rekomendasi lain adalah melibatkan orang tua dalam proses pendidikan sehingga mereka memberikan dukungan kepada guru dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika orang tua terlibat, hasil belajar siswa dapat meningkat hingga 30% (Epstein, 2011). Dengan mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua, SMP Swadiri 1 dapat membangun sinergi yang baik, yang pada gilirannya memotivasi guru.

Selain itu, perlu juga pemantauan dan evaluasi berkala terhadap budaya organisasi yang sedang berjalan. Melalui survei dan wawancara, manajemen sekolah dapat mengevaluasi ulang apa yang telah berjalan baik dan apa yang perlu ditingkatkan. Hasil evaluasi ini bisa menjadi pedoman untuk melakukan perbaikan dan penguatan budaya yang ada, sehingga menghindari masalah yang dapat mengurangi motivasi kerja guru (Cameron & Quinn, 2011).

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan kinerja guru di SMP Swadiri 1 akan terus meningkat. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat membawa dampak positif tidak hanya bagi guru tetapi juga bagi siswa, menghasilkan generasi yang siap bersaing di masa depan.

## Kesimpulan

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swadiri 1 Seputih Agung sangat signifikan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi yang positif mendukung peningkatan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan berbagai teori dan penelitian yang menunjukkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam konteks pendidikan. Disarankan agar manajemen sekolah senantiasa memperkuat budaya positif dan memberikan perhatian lebih terhadap motivasi kerja guru melalui berbagai program pengembangan.

Akhirnya, dengan adanya sinergi antara budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan kinerja guru dapat mencapai potensi tertingginya, memberikan dampak positif bagi siswa dan lembaga secara keseluruhan. Hal ini sangat penting untuk terus memperhatikan dan meningkatkan elemen-elemen yang dapat berkontribusi pada kinerja guru, mengingat pengaruhnya yang besar dalam dunia pendidikan (Robinson, 2008).

## Referensi

- Armstrong, M. (2010). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Epstein, J. L. (2011). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools*. Westview Press.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-analyses Relating to Achievement*. Routledge.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Harvard Business Review Press.

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18, 157-200.
- Roberson, Q. M., & Parks, J. M. (2006). Enacting Racial and Ethnic Diversity in Organizations: A Review of the Literature. *Academy of Management Annals*, 1(1), 377-412.
- Robinson, K. (2008). *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*. Viking.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- James, L. R. (2019). Organizational Culture and Climate. In *The Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 223-245). Sage Publications.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2013). Strategic HRM and organizational behavior: Integrating multiple levels of analysis. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 1-56.