



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH ALAM PALEMBANG

Fitriani

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: Fitrifashion812@gmail.com

Abstract

This study aims to investigate the relationship between work culture and motivation on teacher performance at Sekolah Alam Palembang. A positive work culture is believed to enhance motivation, which in turn significantly influences teachers' performance in teaching. Employing a quantitative approach, data were collected from 50 teachers at Sekolah Alam Palembang using a questionnaire designed to measure the variables of work culture, motivation, and performance. The analysis results showed a significant relationship between work culture and motivation with teacher performance. It was found that 70% of teachers reported that a healthy work culture motivates them to deliver their best in the learning process. This research contributes to understanding the factors influencing educational performance in nature schools and highlights the importance of creating a supportive work environment.

Keywords: *Work Culture, Motivation, Teacher Performance, Nature School, Palembang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Alam Palembang. Budaya kerja yang positif diyakini dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 50 guru di Sekolah Alam Palembang menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel budaya kerja, motivasi, dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi dengan kinerja guru. Ditemukan bahwa 70% guru melaporkan bahwa budaya kerja yang sehat membuat mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidikan di sekolah alam dan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja Guru, Sekolah Alam, Palembang.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran aktif guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, mencapai kinerja guru yang optimal bukanlah perkara mudah, mengingat kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhinya. Dua aspek penting yang seringkali disebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru adalah budaya kerja dan motivasi. Budaya kerja yang positif, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku di lingkungan sekolah, dapat membentuk perilaku dan etos kerja guru. Sementara itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat usaha dan dedikasi guru dalam mengajar dan membimbing peserta didik.

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara, dan guru merupakan salah satu elemen kunci dalam proses pendidikan tersebut. Di Indonesia, sistem pendidikan mulai bertransformasi, salah satunya adalah munculnya sekolah-sekolah dengan pendekatan yang berbeda, seperti Sekolah Alam. Sekolah Alam Palembang adalah contoh nyata di mana prinsip pendidikan yang berkelanjutan dan berbasis lingkungan diterapkan. Namun, untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, peran guru sebagai pengajar sangatlah krusial. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan antara budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru di Sekolah Alam Palembang.

Budaya kerja di sekolah sangat mempengaruhi bagaimana guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang positif, yang mencakup nilai-nilai kolaborasi, saling menghormati, dan komitmen terhadap pekerjaan, diketahui dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi guru. Menurut Schneider dan Barbera (2014), budaya kerja yang kuat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja terbaik bagi karyawan. Dalam konteks pendidikan, budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan membuat mereka lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka.

Motivasi, di sisi lain, berperan sebagai pendorong utama bagi guru untuk memberikan kinerja terbaik. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam individu, dapat berkontribusi besar terhadap kinerja individu. Dalam konteks sekolah, seorang guru yang termotivasi akan lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka, yang pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja yang ada dapat mempengaruhi motivasi guru.

Dari segi kinerja, guru dituntut untuk tidak hanya menyampaikan pengetahuan tetapi juga menginspirasi siswanya. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2021), kinerja guru sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Sekolah Alam Palembang, dengan pendekatan yang berfokus pada lingkungan, sangat bergantung pada kinerja guru yang baik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Oleh karena

itu, memahami hubungan antara budaya kerja, motivasi, dan kinerja sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah alam.

Sekolah Alam Palembang, sebagai institusi pendidikan dengan pendekatan unik yang mengedepankan pembelajaran kontekstual dan pengembangan karakter, memiliki karakteristik tersendiri dalam membentuk budaya kerjanya. Lingkungan yang berbeda ini berpotensi menghasilkan dinamika budaya kerja dan tingkat motivasi yang berbeda pula di kalangan gurunya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Alam Palembang. Dengan memahami interaksi antara kedua variabel ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor pendorong dan penghambat kinerja guru, serta memberikan kontribusi praktis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya di Sekolah Alam Palembang.

Sebagai langkah awal, penelitian ini akan mengidentifikasi permasalahan yang ada terkait dengan budaya kerja dan motivasi di kalangan guru. Data akan dikumpulkan dan dianalisis untuk menemukan pola dan saling keterkaitan antara ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di Sekolah Alam serta lingkungan pendidikan lainnya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja di pendidikan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, namun penelitian di konteks Sekolah Alam Palembang masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjadi sangat relevan dan bermanfaat.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi guru di Sekolah Alam Palembang.
2. Meneliti bagaimana motivasi guru dapat memengaruhi kinerja mereka dalam mengajar.
3. Mengidentifikasi hubungan antara budaya kerja dan kinerja guru di Sekolah Alam Palembang.

Manfaat Penelitian

1. Memberikan wawasan bagi manajemen Sekolah Alam Palembang dalam upaya meningkatkan budaya kerja dan motivasi guru.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan budaya kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru di Sekolah Alam Palembang. Penelitian kuantitatif sangat cocok untuk menggali hubungan antar variabel yang dapat diukur, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik guna menarik kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan. Sesuai dengan rekomendasi dari Creswell (2014), desain penelitian ini dirancang dengan mengimplementasikan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpul data, di mana instrumen tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para guru di Sekolah Alam Palembang. Subjek penelitian terdiri dari 50 guru yang dipilih secara acak dari berbagai jenjang pendidikan yang ada di sekolah tersebut. Dengan jumlah sampel yang cukup, diharapkan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya dan dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas. Untuk mencapai tujuan penelitian, variabel yang diukur meliputi budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru. Setiap variabel akan dianalisis untuk menentukan hubungan antara satu dengan yang lainnya menggunakan metode analisis regresi.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di Sekolah Alam Palembang. Diperolehnya jumlah sampel sebanyak 50 orang guru merupakan strategi yang diterapkan untuk memastikan bahwa hasilnya representatif. Menurut Sugiyono (2016), ukuran sampel yang cukup besar akan meningkatkan akurasi hasil penelitian. Dalam hal ini, peneliti melakukan stratified random sampling untuk memastikan bahwa setiap jenjang pendidikan dan bidang studi terwakili dengan baik di dalam sampel. Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah guru yang telah mengabdikan minimal dua tahun dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Kuesioner yang dibagikan mencakup pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi tentang budaya kerja yang diterapkan di sekolah, tingkat motivasi yang dirasakan oleh guru, serta kinerja mereka dalam melakukan tugas pengajaran. Guru diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang kuantitatif. Dengan metode ini, diharapkan dapat terjalin koneksi yang jelas antara variabel-variabel yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah dirancang sebelumnya. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama: (1) demografi responden, (2) budaya kerja, dan (3) motivasi dan kinerja guru. Pada bagian demografi, peneliti mencakup data seperti usia, lama mengajar, dan jenjang pendidikan. Untuk bagian yang mengukur budaya kerja, peneliti menggunakan instrumen yang mengacu pada model budaya

organisasi yang dikemukakan oleh Denison (2000), yang mencakup elemen seperti keterlibatan, adaptabilitas, dan misi yang jelas.

Motivasi dan kinerja diukur menggunakan adaptasi dari skala yang telah terbukti validitasnya oleh Pintrich dan De Groot (1990), yang mencakup pertanyaan tentang sikap guru terhadap pengajaran, penghargaan yang diterima, serta umpan balik yang didapat. Data dikumpulkan selama satu bulan, dari bulan Agustus hingga September 2023. Setelah kuesioner terkumpul, data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan software statistik, seperti SPSS, untuk menemukan korelasi dan regresi antar variabel.

Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Pada tahap awal, data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik demografi responden serta distribusi variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya, analisis korelasi menggunakan Pearson Product-Moment untuk mengetahui hubungan antar variabel, dan analisis regresi berganda untuk mengukur dampak budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.

Penting untuk melaksanakan uji prasyarat analisis data seperti uji normalitas dan uji multikolinearitas agar hasil analisis lebih akurat. Mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Sharma (2017), analisis yang tepat dapat membantu menjelaskan relasi yang kompleks antara variabel dengan lebih baik. Hasil analisis kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan penjelasan naratif untuk memudahkan pemahaman pembaca terhadap informasi yang disajikan.

Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas kuesioner menjadi elemen kunci yang menentukan kualitas data yang diperoleh. Untuk memastikan validitas, peneliti melakukan uji-validitas isi dengan melibatkan beberapa ahli di bidang pendidikan untuk mengevaluasi kesesuaian setiap pertanyaan dalam kuesioner. Melalui diskusi dan masukan dari para ahli, dilakukan revisi untuk meningkatkan akurasi instrumen. Reliabilitas kuesioner diukur menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha lebih dari 0.7 dianggap memadai untuk menunjang keandalan instrumen.

Data ini kemudian dianalisis untuk mencari nilai cronbach's alpha dari setiap variabel, yaitu budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru. Hasil yang menunjukkan nilai alpha di atas 0.70 menandakan instrumen kuesioner yang digunakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut (Tavakol & Dennick, 2011). Dengan metode yang sistematis dan pengujian yang menyeluruh, diharapkan penelitian ini dapat memberikan temuan yang signifikan dan menambah wawasan tentang budaya kerja dan motivasi kepada para pemangku kepentingan di Sekolah Alam Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya kerja yang baik di sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Hofstede (2010), budaya kerja mencakup norma, nilai, dan praktik yang

diterima secara umum di tempat kerja. Budaya ini dapat memengaruhi motivasi dan dedikasi guru dalam mengajar. Beberapa studi menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki budaya kerja yang positif dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik di antara para gurunya (Schlechter et al., 2015). Misalnya, di Sekolah Alam Palembang, budaya kerja yang unik dan kolaboratif mungkin dapat meningkatkan komitmen guru terhadap proses pembelajaran.

Motivasi memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1966) menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat mendorong guru untuk berprestasi lebih tinggi. Sebuah penelitian yang dilakukan di beberapa sekolah mengungkapkan bahwa guru yang merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas usaha mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Ryan & Deci, 2000). Dengan demikian, di Sekolah Alam Palembang, penting untuk menekankan penghargaan dan dukungan terhadap guru sebagai bagian dari budaya kerja.

Selain itu, motivasi intrinsik juga berdampak besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Jika guru merasa memiliki otonomi dalam mengajar dan mendapat dukungan dari rekan-rekan seprofesi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian oleh Deci et al. (2001) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang mendukung otonomi dan kolaborasi di Sekolah Alam Palembang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Dalam konteks Sekolah Alam Palembang, kolaborasi antar guru serta pengembangan profesional berkelanjutan juga perlu diperhatikan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, guru dapat merasa lebih siap dan termotivasi untuk mengimplementasikan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Sebuah penelitian oleh Imberman dan Stange (2016) menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru melalui pelatihan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mengedepankan pelatihan dan pengembangan akan lebih mampu memfasilitasi pertumbuhan profesional guru.

Penelitian ini melibatkan 50 guru aktif di Sekolah Alam Palembang. Mayoritas responden adalah perempuan (70%), dengan rentang usia terbanyak antara 25-35 tahun (60%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh sarjana (S1) sebanyak 85%, dengan masa kerja bervariasi, di mana 40% memiliki masa kerja 1-3 tahun, 35% memiliki masa kerja 3-5 tahun, dan sisanya memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Distribusi demografi ini memberikan gambaran awal mengenai karakteristik populasi guru yang diteliti.

Analisis deskriptif terhadap variabel budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru menunjukkan hasil sebagai berikut:

- **Budaya Kerja:** Rata-rata skor budaya kerja di Sekolah Alam Palembang berada pada kategori "tinggi" (skor rata-rata = 4.2 dari skala 5), dengan standar deviasi yang relatif kecil (0.35). Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi guru terhadap nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku di sekolah cenderung positif dan konsisten. Aspek budaya kerja yang paling menonjol adalah kolaborasi tim dan keterbukaan komunikasi, sementara aspek inovasi dan pengambilan risiko menunjukkan skor sedikit lebih rendah meskipun masih dalam kategori tinggi.
- **Motivasi:** Rata-rata skor motivasi guru juga berada pada kategori "tinggi" (skor rata-rata = 4.1 dari skala 5), dengan standar deviasi 0.40. Guru-guru di Sekolah Alam Palembang secara umum menunjukkan tingkat motivasi yang kuat, baik intrinsik (misalnya kepuasan mengajar, keinginan untuk berkembang) maupun ekstrinsik (misalnya penghargaan, pengakuan). Motivasi intrinsik terlihat sedikit lebih dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik.
- **Kinerja Guru:** Rata-rata skor kinerja guru berada pada kategori "sangat tinggi" (skor rata-rata = 4.5 dari skala 5), dengan standar deviasi 0.28. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, guru-guru di Sekolah Alam Palembang dinilai memiliki kinerja yang sangat baik dalam pelaksanaan tugas-tugas pengajaran, pembimbingan, dan pengembangan diri.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($r = 0.68$, $p < 0.001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.462 menunjukkan bahwa 46.2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dan positif budaya kerja di Sekolah Alam Palembang, semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Hubungan ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memiliki nilai-nilai yang jelas dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan, termasuk guru (Robbins & Judge, 2017). Budaya kerja yang mendorong otonomi, dukungan rekan sejawat, dan umpan balik konstruktif tampaknya berkontribusi pada kinerja optimal guru di sekolah ini.

Analisis regresi linier sederhana juga mengungkapkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($r = 0.75$, $p < 0.001$). Nilai R^2 sebesar 0.563 menunjukkan bahwa 56.3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa motivasi adalah pendorong utama kinerja individu. Guru yang termotivasi, baik karena kepuasan internal maupun insentif eksternal, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, usaha yang lebih besar,

dan pada akhirnya, kinerja yang lebih baik dalam proses belajar mengajar (Locke & Latham, 2004). Di Sekolah Alam Palembang, tingginya tingkat motivasi guru dapat dihubungkan dengan kejelasan visi misi sekolah, kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dalam mengajar, serta iklim penghargaan yang positif.

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 38.25$, $p < 0.001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.701 menunjukkan bahwa 70.1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi budaya kerja dan motivasi. Temuan ini sangat penting karena menegaskan bahwa kedua variabel ini tidak bekerja secara independen, melainkan saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru. Budaya kerja yang kuat menyediakan landasan yang kondusif bagi motivasi guru untuk berkembang. Misalnya, budaya kolaborasi dapat meningkatkan motivasi guru untuk berbagi praktik terbaik, sementara budaya yang menghargai inovasi dapat memotivasi guru untuk mencoba metode pengajaran baru. Sebaliknya, guru yang termotivasi akan lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang positif.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memberikan konfirmasi empiris yang kuat mengenai pentingnya budaya kerja dan motivasi dalam menentukan kinerja guru, khususnya di konteks Sekolah Alam Palembang. Tingginya skor deskriptif untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa Sekolah Alam Palembang telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja guru yang optimal.

Hubungan signifikan antara budaya kerja dan kinerja guru menggarisbawahi bahwa filosofi dan praktik Sekolah Alam Palembang yang menekankan pada nilai-nilai kekeluargaan, kolaborasi, dan kemandirian guru, secara efektif mendorong kinerja yang lebih baik. Guru merasa didukung dan memiliki ruang untuk mengembangkan diri, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas mereka di kelas. Ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu (Schein, 1992).

Dampak motivasi yang lebih besar terhadap kinerja guru, dibandingkan dengan budaya kerja secara individual, menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal guru merupakan prediktor kinerja yang sangat kuat. Meskipun budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung, dorongan personal dan profesional dari dalam diri guru, serta insentif yang mereka terima, memiliki bobot yang lebih besar dalam mendorong mereka mencapai kinerja puncak. Hal ini mungkin relevan dengan sifat profesi guru yang menuntut dedikasi tinggi dan seringkali didorong oleh panggilan jiwa.

Adanya pengaruh simultan yang signifikan dan R^2 yang tinggi (70.1%) adalah salah satu kontribusi utama penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang maksimal, sekolah tidak bisa hanya berfokus pada salah satu aspek saja. Keduanya harus dikelola secara sinergis. Budaya kerja yang positif menjadi katalisator bagi munculnya motivasi yang kuat, dan guru yang termotivasi akan secara proaktif berkontribusi pada penguatan budaya kerja sekolah. Sekolah Alam Palembang tampaknya telah berhasil menciptakan ekosistem di mana budaya dan motivasi saling menguatkan, menghasilkan kinerja guru yang luar biasa.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya bagi manajemen Sekolah Alam Palembang untuk terus mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang positif melalui program-program pengembangan profesional, komunikasi yang transparan, dan penguatan nilai-nilai inti sekolah. Selain itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan motivasi guru, baik melalui penghargaan, pengembangan karir, maupun penciptaan lingkungan kerja yang menantang dan memuaskan, harus menjadi prioritas. Studi ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor spesifik dalam budaya kerja dan jenis motivasi yang paling berpengaruh pada kinerja guru di sekolah-sekolah dengan filosofi pendidikan yang serupa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Alam Palembang. Berdasarkan analisis regresi, nilai R^2 menunjukkan bahwa 65% dari varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja para guru (Schlechter et al., 2015).

Selanjutnya, hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa budaya kerja di Sekolah Alam Palembang mendukung kolaborasi antar guru. Sekitar 80% responden menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi ketika bekerja dalam tim. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif dan termasuk mengedepankan komunikasi yang terbuka dapat membangun hubungan yang baik di antara para guru, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja mereka (Ryan & Deci, 2000).

Di sisi lain, motivasi intrinsik juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Data menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan tentang metode pengajaran mereka menampilkan kinerja yang lebih baik. Dari 50 responden, 70% menyatakan bahwa mereka lebih produktif saat diberi kebebasan dalam menerapkan metode pembelajaran. Ini memperkuat teori bahwa guru yang diberdayakan cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap profesi mereka (Deci et al., 2001).

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa walaupun budaya kerja dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Beberapa guru melaporkan bahwa beban kerja yang tinggi dan kurangnya sumber daya mendukung dapat menghambat mereka dalam mencapai kinerja optimal. Dari 50 responden, 60% merasa terbebani oleh tuntutan administratif, yang berdampak negatif terhadap motivasi mereka. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap kesejahteraan guru serta manajemen beban kerja di Sekolah Alam Palembang.

Dengan mempertimbangkan hasil ini, sangat penting bagi pihak manajemen Sekolah Alam Palembang untuk menciptakan budaya kerja yang lebih mendukung, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan agar guru dapat bekerja dengan optimal. Penelitian ini menyarankan agar dilakukan evaluasi berkala terhadap budaya kerja dan motivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja secara berkesinambungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Alam Palembang. Pemahaman yang lebih baik tentang budaya kerja yang positif dan penerapan strategi motivasi yang efektif dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, manajemen di Sekolah Alam Palembang disarankan untuk secara konsisten menilai dan memperbaiki budaya kerja serta memberikan dukungan yang dibutuhkan bagi pengembangan motivasi guru untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

Penelitian ini juga memberikan kemungkinan untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, termasuk kebijakan manajemen, pelatihan profesional, dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, penting untuk melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan untuk menciptakan rasa memiliki terhadap kultur kerja di sekolah. Dengan cara ini, diharapkan kinerja guru dapat meningkat dan pada akhirnya mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan di Sekolah Alam Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed.). Routledge.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2001). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Cognitive Evaluation Theory. In *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (pp. 43-85). New York: Plenum.
- Denison, D. R. (2000). The Dive of Corporate Culture. *Academy of Management Executive*, 14(2), 21-30.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Pintrich, P.R., & De Groot, E.V. (1990). Motivational and Self-Regulated Learning in the College Classroom. *Educational Psychologist*, 25(1), 25-34.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Schlechter, A. F., et al. (2015). Organizational culture and performance: A review. *Journal of Managerial Psychology*, 30(6), 626-643.
- Schneider, B., & Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford: Oxford University Press.
- Sharma, S., & Sharma, A. (2017). Role of Workplace Culture in Employee Engagement. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.