



## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 KOTA BANDUNG

Siti Sariningsih<sup>1</sup>, M Nasor<sup>2</sup>, Muhammad Yasin<sup>3</sup>

<sup>1 2 3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung

Email: sitisariningsih2465@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan, sehingga dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya budaya kerja yang diterapkan di lingkungan sekolah serta tingkat motivasi kerja masing-masing guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung, yang berjumlah 40 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji statistik korelasi dan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru. Budaya kerja yang kondusif, ditandai dengan kedisiplinan, kerjasama tim, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja juga berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi internal dan eksternal yang tinggi, seperti keinginan berprestasi, kepuasan kerja, dan dukungan lingkungan, menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung cenderung meningkat. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu terus membangun budaya kerja yang positif serta meningkatkan program-program yang dapat memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Madrasah Tsanawiyah

### Abstract

This study aims to examine the relationship between work culture and work motivation on teacher performance at MTs Negeri 2 Kota Bandung. Teacher performance is a key factor in determining the success of the educational process, which is influenced by various aspects, including the work culture applied within the school environment and each teacher's level of work motivation. This research uses a quantitative method with a correlational approach. Data collection was conducted through questionnaires distributed to all teachers at MTs Negeri 2 Kota Bandung, totaling 40 participants. The collected data were analyzed using correlation and simple regression statistical tests. The results indicate a positive and significant relationship between work culture and teacher performance. A conducive work culture, characterized by discipline, teamwork, responsibility, and commitment to tasks, contributes to improving teacher performance. Furthermore, work motivation is also significantly related to teacher performance.

Teachers with high internal and external motivation, such as achievement drive, job satisfaction, and environmental support, tend to perform better. These findings suggest that the better the work culture and the higher the work motivation, the higher the teacher performance at MTs Negeri 2 Kota Bandung. Therefore, the madrasah should continuously develop a positive work culture and enhance programs that motivate teachers in carrying out their duties.

**Keywords:** Work Culture, Work Motivation, Teacher Performance, Madrasah Tsanawiyah

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan formal seperti Madrasah Tsanawiyah (MTs). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembina karakter dan motivator bagi peserta didik (Kurroman and Ilhami 2024). Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang baik tidak hanya dilihat dari aspek penguasaan materi ajar, tetapi juga dari tanggung jawab, etos kerja, kemampuan mengelola kelas, hingga keteladanan yang diberikan kepada siswa. Dalam konteks ini, berbagai faktor memengaruhi kinerja guru, di antaranya budaya kerja dan motivasi kerja yang berkembang di lingkungan sekolah (Fatria and Josiah 2020).

Budaya kerja yang baik merupakan pondasi utama dalam membangun lingkungan pendidikan yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan Pendidikan (Herliana et al. 2025). Budaya kerja bukan sekadar aturan formal atau peraturan tertulis, melainkan mencakup serangkaian nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut, diyakini, serta dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Budaya kerja yang positif akan membentuk sikap kerja yang disiplin, penuh tanggung jawab, dan saling mendukung antar seluruh komponen lembaga pendidikan, termasuk di tingkat Madrasah Tsanawiyah (MTs) (Ramdani 2024).

Di lingkungan MTs, budaya kerja tercermin dalam berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti tingkat kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan, kemampuan bekerjasama dalam tim, rasa kepemilikan terhadap lembaga, serta sikap profesionalisme yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas mengajar, membimbing, dan membina peserta didik (Prayuda, Praditya, and Purwanto 2025). Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang kuat cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas, menjaga etika profesi, dan memberikan perhatian lebih terhadap perkembangan akademik maupun karakter siswa. Selain itu, budaya kerja yang baik juga meningkatkan rasa solidaritas antar guru, memperkuat kerjasama tim, serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan menghargai (Prabowo 2024). Sebaliknya, jika budaya kerja di lingkungan madrasah lemah, berbagai permasalahan cenderung muncul. Guru menjadi kurang disiplin, tidak memiliki inisiatif, dan cenderung bekerja secara rutinitas tanpa semangat inovasi. Sikap pasif, minimnya tanggung jawab, rendahnya kepedulian terhadap perkembangan peserta didik, serta lemahnya kerjasama antar guru adalah beberapa indikator dari budaya kerja yang buruk. Situasi ini dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja guru, menurunkan

kualitas proses pembelajaran, dan berujung pada rendahnya hasil belajar siswa (Suheri and Syaripuddin 2024).

Oleh karena itu, penting bagi setiap lembaga pendidikan, termasuk MTs, untuk menumbuhkan dan memperkuat budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang terbangun secara konsisten akan menjadi motor penggerak peningkatan kinerja guru, mendorong mereka untuk bekerja secara optimal, kreatif, dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, kualitas pendidikan madrasah akan semakin baik, dan tujuan pendidikan nasional dalam mencetak generasi berilmu, berkarakter, serta berakhlak mulia dapat tercapai. Selain budaya kerja, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja guru. Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri guru (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman, dan jenjang karier yang jelas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, kreativitas, dan keinginan untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi akan cenderung bekerja seadanya, minim inovasi, dan tidak optimal dalam membimbing siswa. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja guru harus dibarengi dengan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja mereka (Mailina and Ali 2024).

MTs Negeri 2 Kota Bandung sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tingkat menengah di kota besar, memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi muda yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi, profesional, dan berdedikasi. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan tantangan dalam peningkatan kinerja guru, seperti kurangnya budaya kerja yang solid di kalangan guru, serta adanya variasi tingkat motivasi kerja yang berdampak pada inkonsistensi kinerja. Situasi ini menunjukkan bahwa perlu adanya kajian lebih dalam untuk melihat sejauh mana budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi pihak madrasah dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, profesional, serta mendukung peningkatan mutu pendidikan di lingkungan MTs Negeri 2 Kota Bandung.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik yang diolah secara statistik. Metode korelasional digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antar variabel budaya kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ),

dan kinerja guru (Y) (Wajdi et al. 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Negeri 2 Kota Bandung, yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dianggap tepat untuk memperoleh gambaran utuh mengenai budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di lingkungan madrasah tersebut. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner terdiri atas tiga bagian utama, yaitu pernyataan terkait budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Selain kuesioner, data pendukung juga diperoleh melalui studi dokumentasi seperti profil sekolah, data kepegawaian, dan hasil penilaian kinerja guru. Teknik analisis data dilakukan melalui uji statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Selanjutnya, untuk mengetahui hubungan antar variabel, digunakan uji korelasi Pearson Product Moment dan uji regresi linier berganda dengan bantuan program statistik. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan linearitas untuk memastikan kelayakan data (Mulyana et al. 2024). Hasil pengujian statistik akan digunakan untuk menarik kesimpulan terkait tingkat hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Waruwu et al. 2025). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan sistem kerja dan peningkatan motivasi guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 40 guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung, diperoleh data sebagai berikut:

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Budaya Kerja ( $X_1$ )	82,5	Baik
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	80,2	Tinggi
Kinerja Guru (Y)	84,7	Baik

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan:

- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,615$  dan nilai signifikansi  $p < 0,05$ .
- Motivasi kerja juga menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien  $r = 0,643$  dan nilai signifikansi  $p < 0,05$ .
- Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,58$ , yang berarti kedua variabel bebas menjelaskan 58% variasi dalam kinerja guru.

**Tabel 1.**  
**Uji Korelasi Pearson**  
**Correlations**

Variabel	Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Guru (Y)
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	1,000	0,527**	0,615**
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,527**	1,000	0,643**
Kinerja Guru (Y)	0,615**	0,643**	1,000

**Keterangan:**

p-value (Sig. 2-tailed) = 0,000 untuk seluruh hubungan

Catatan: \*\* signifikan pada taraf 0,01 (99% kepercayaan)

**Tabel 2.**  
**Uji Regresi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,762	0,581	0,565	4,320

**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	850,246	2	425,123	22,765	0,000
Residual	613,254	37	16,568		
Total	1463,500	39			

**Coefficients**

Variabel	Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	21,450	4,872		4,402	0,000
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	0,432	0,115	0,418	3,756	0,001
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,509	0,128	0,447	3,977	0,000

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru ( $r = 0,615$ ,  $p < 0,01$ ), serta antara motivasi kerja dengan kinerja guru ( $r = 0,643$ ,  $p < 0,01$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru cenderung meningkat. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 22,765 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,581 mengindikasikan bahwa budaya kerja dan

motivasi kerja bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 58,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 3,756 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, semakin kuat budaya kerja di madrasah, semakin baik kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa budaya kerja yang positif mendorong kedisiplinan, profesionalisme, dan komitmen guru. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 3,977 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam meningkatkan semangat, inovasi, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya membangun budaya kerja yang kuat dan meningkatkan motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Kota Bandung.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan di MTs Negeri 2 Kota Bandung, semakin meningkat pula kinerja guru. Budaya kerja yang baik, ditunjukkan melalui kedisiplinan, kerjasama, profesionalisme, dan komitmen, mendorong guru untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, serta menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi, baik yang bersumber dari dalam diri seperti keinginan berprestasi, maupun dari luar seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih maksimal. Mereka lebih semangat dalam mengajar, inovatif, serta memiliki kepedulian terhadap perkembangan peserta didik. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi merupakan faktor internal organisasi yang sangat memengaruhi performa individu dalam dunia kerja. Dengan budaya kerja yang kondusif dan tingkat motivasi yang tinggi, tercipta lingkungan sekolah yang produktif, profesional, serta berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan, khususnya dalam meningkatkan budaya kerja berbasis inovasi dan pemberian penghargaan yang dapat semakin memotivasi guru. Oleh karena itu, pimpinan madrasah perlu terus memperkuat budaya kerja positif, menyediakan program peningkatan motivasi, serta memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri agar kinerja mereka semakin optimal.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 2 Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang diterapkan di lingkungan madrasah, seperti kedisiplinan, kerjasama, sikap profesionalisme, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap peserta didik, terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas mengajar, membimbing, dan membina karakter peserta didik. Selain budaya kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi yang bersumber dari dalam diri, seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan kerja, maupun

motivasi eksternal seperti dukungan dari pimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, secara signifikan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan kinerja yang baik. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 58,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru di lingkungan MTs Negeri 2 Kota Bandung. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu terus membangun budaya kerja yang positif dan konsisten, serta menciptakan program-program yang dapat meningkatkan motivasi guru, baik dari aspek penghargaan, pengembangan kompetensi, maupun pemberian fasilitas yang mendukung. Dengan demikian, kinerja guru dapat terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fatria, Yusef, and Trisnowati Josiah. 2020. "Efisiensi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6 (2): 93–100.
- Herliana, Puspa, Helyna Riskawaty, Hendry Hermawan, and Rizky Amelia. 2025. "HUBUNGAN BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 DAN SMP NEGERI 6 KOTABARU." *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 12 (1): 1–23.
- Kurroman, M Taufik, and Susanti Dwi Ilhami. 2024. "Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 5 (1): 97–109.
- Mailina, Shinta, and Hapzi Ali. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)* 5 (4).
- Mulyana, Asep, Endang Susilawati, Yunianti Fransisca, Marrilyn Arismawati, Fachrul Madrapriya, Debora Tri Oktarina Phety, Afif Hendri Putranto, Euis Fajriyah, Reza Kurniawan, and Yoana Nurul Asri. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tohar Media.
- Prabowo, Joko. 2024. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wonosari Gunungkidul Yogyakarta." *Journal of Education Policy and Management Studies* 1 (2): 66–77.
- Prayuda, Rafie Zaidan, Rayyan Aqila Praditya, and Agus Purwanto. 2025. "Penerapan 5R Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Industri Manufaktur Di Era Digital." *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research* 2 (01): 20–30.
- Ramdani, Kiki. 2024. "Hubungan Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru." *UNISAN JURNAL* 3 (4): 385–93.

Suheri, Edi, and Syaripuddin Syaripuddin. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Sawang Kabupaten Aceh Utara." *Singkite Journal* 3 (1): 19-27.

Wajdi, H Farid, Desy Seplyana, M Pd Juliastuti, Emma Rumahlewang, M Pd I Fatchiatuzahro, Novia Nour Halisa, M M Sinta Rusmalinda SAB, S T Retna Kristiana, M T MM, and M Fathun Niam. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widina.

Waruwu, Marinu, Siti Natijatul Puat, Patrisia Rahayu Utami, Elli Yanti, and Marwah Rusydiana. 2025. "Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 10 (1): 917-32.