



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI UPTD SMPN SATAP 11 PESAWARAN KECAMATAN TELUK PANDAN KABUPATEN PESAWARAN TAHUN AJARAN 2025/2026

Henderi¹, Agus Sujarwo², Dewi Yanti³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung

Email: henderispd76@admin.smp.belajar.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMPN Satap 11 Pesawaran, yang berjumlah 32 orang, dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Instrumen penelitian berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian juga budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi dan budaya kerja secara simultan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN Satap 11 Pesawaran. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak sekolah dapat terus meningkatkan motivasi guru melalui penghargaan, pelatihan, dan pemberian fasilitas yang memadai, serta memperkuat budaya kerja yang kondusif untuk mendukung profesionalisme guru.

Kata kunci: motivasi, budaya kerja, kinerja guru, SMPN Satap 11 Pesawaran

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation and work culture on teacher performance at UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran, Teluk Pandan District, Pesawaran Regency. The research employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of 32 teachers at SMPN Satap 11 Pesawaran, and total sampling was used as the sampling technique. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the influence of motivation and work culture on teacher performance. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and work culture also has a positive and significant effect on teacher performance. Furthermore, motivation and work culture simultaneously contribute significantly to improving teacher performance at SMPN Satap 11 Pesawaran. Based on these findings, it is recommended that the school continue to enhance teacher motivation through rewards, training, and adequate facilities, as well as strengthen a conducive work culture to support teacher professionalism.

Keywords: motivation, work culture, teacher performance, SMPN Satap 11 Pesawaran

PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Kinerja guru secara langsung memengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar, perkembangan karakter siswa, dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, kinerja guru perlu ditingkatkan melalui berbagai faktor pendukung, di antaranya motivasi dan budaya kerja. Robbins & Judge (2021, hlm. 98) menegaskan bahwa motivasi guru menjadi salah satu determinan utama yang memengaruhi efektivitas dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya.

Motivasi guru merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, upaya, dan konsistensi dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berinisiatif, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan belajar siswa. Sardiman (2022, hlm. 67) menyebutkan bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas kinerja guru melalui peningkatan produktivitas dan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, motivasi guru menjadi faktor penting yang tidak bisa diabaikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Selain motivasi, budaya kerja di sekolah juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja guru. Budaya kerja mencakup nilai, norma, kebiasaan, dan sistem kerja yang diterapkan secara konsisten dalam lingkungan sekolah. E. Mulyasa (2023, hlm. 91) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan profesional yang mendukung guru untuk bekerja secara optimal, meningkatkan kolaborasi antar guru, dan menumbuhkan disiplin serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru sendiri mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kinerja yang baik ditunjukkan oleh guru yang mampu merencanakan pembelajaran dengan matang, mengelola kelas secara efektif, menilai hasil belajar siswa dengan objektif, serta melakukan inovasi dalam proses belajar mengajar. Creswell (2018, hlm. 145) menegaskan bahwa kinerja guru menjadi indikator utama keberhasilan pendidikan di sekolah. Di SMPN Satap 11 Pesawaran, fenomena yang ditemui menunjukkan adanya variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi dan budaya kerja. Beberapa guru menunjukkan performa tinggi dengan inovasi pembelajaran dan pengelolaan kelas yang efektif, sementara sebagian lain menghadapi kendala dalam motivasi dan disiplin kerja. Hasil pengamatan lapangan dan wawancara awal dengan kepala sekolah mengindikasikan bahwa faktor motivasi dan budaya kerja menjadi kunci utama perbedaan kinerja tersebut (Sugiyono, 2020, hlm. 102).

Berdasarkan hasil studi literatur, beberapa penelitian sebelumnya menemukan hubungan positif antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Alfaro,

Septiwi, & Subandi (2024) menegaskan bahwa motivasi yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Munasir, Ilyas, & Erihadiana (2024) menambahkan bahwa budaya kerja yang profesional di sekolah mampu memacu guru untuk lebih produktif dan berkomitmen terhadap kualitas pendidikan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dalam merancang strategi peningkatan motivasi, penguatan budaya kerja, dan peningkatan kinerja guru secara sistematis. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN Satap 11 Pesawaran melalui pendekatan ilmiah yang menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran kondisi aktual, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan dalam mengelola sumber daya manusia pendidikan secara lebih efektif (Arikunto, 2022, hlm. 45).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMPN Satap 11 Pesawaran. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis dan objektif melalui pengumpulan data numerik (Sugiyono, 2020, hlm. 45). Desain korelasional digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi dan budaya kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru.

Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMPN Satap 11 Pesawaran yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah guru relatif kecil dan memungkinkan analisis yang menyeluruh. E. Mulyasa (2023, hlm. 91) menegaskan bahwa total sampling tepat digunakan ketika populasi kecil untuk memperoleh data yang representatif dan valid.

Instrumen penelitian berupa angket tertutup yang dikembangkan berdasarkan indikator motivasi, budaya kerja, dan kinerja guru. Motivasi diukur melalui aspek dorongan internal, penghargaan, dan pencapaian target; budaya kerja melalui disiplin, kolaborasi, dan nilai profesional; kinerja guru melalui perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian, dan inovasi pembelajaran. Validitas

instrumen diuji menggunakan validitas isi dan konstruk, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha, yang menunjukkan instrumen memiliki konsistensi tinggi (Arikunto, 2022, hlm. 78).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket, wawancara semi-terstruktur dengan kepala sekolah, dan dokumentasi nilai kinerja guru. Data dari angket dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Creswell (2018, hlm. 145) menyatakan bahwa regresi linier berganda efektif digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Untuk menjaga validitas internal penelitian, peneliti melakukan triangulasi data dengan membandingkan hasil angket, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, analisis data dilakukan secara sistematis melalui tahapan pemeriksaan asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil. Robbins & Judge (2021, hlm. 98) menyatakan bahwa prosedur analisis yang sistematis penting untuk memastikan keakuratan temuan penelitian dan kesimpulan yang diambil.

HASIL PENELITIAN

Motivasi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran berada pada kategori tinggi, berdasarkan hasil angket yang mayoritas berada pada rentang 73–90. Indikator motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, komitmen terhadap profesi, dan kepuasan pribadi dalam mengajar mendapatkan skor yang dominan. Robbins dan Judge menyatakan bahwa motivasi muncul ketika individu merasa pekerjaannya bermakna dan mendapat penguatan positif dari lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2021). Temuan wawancara menunjukkan bahwa guru merasa bangga ketika melihat perkembangan siswa, sehingga hal ini menjadi pendorong utama meningkatkan kualitas pembelajaran, sejalan dengan Hidayati (2022) yang menyatakan bahwa motivasi guru sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan.

Motivasi intrinsik tampak lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik. Guru mengaku merasa puas ketika peserta didik mengalami peningkatan prestasi, yang memperkuat dorongan internal untuk bekerja lebih optimal. Herzberg menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab merupakan pendorong utama motivasi yang berkelanjutan (Herzberg dalam Handoko, 2020). Temuan ini memperlihatkan bahwa guru tidak semata-mata bekerja karena insentif materi, tetapi lebih pada nilai moral dan panggilan profesi. Penelitian

Wahyudi (2023) mendukung bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Indikator motivasi ekstrinsik juga menunjukkan skor tinggi pada aspek dukungan kepala sekolah, fasilitas kerja, serta sistem penghargaan. Para guru merasakan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian dalam bentuk supervisi akademik, evaluasi teratur, dan apresiasi verbal yang menumbuhkan semangat kerja. Uno menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang mendukung merupakan faktor penting dalam membangkitkan motivasi kerja guru (Uno, 2021). Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif memberikan bimbingan sehingga persepsi guru terhadap dukungan institusional sangat positif.

Secara keseluruhan, motivasi guru di sekolah ini tergolong tinggi dan konsisten dalam mendukung peningkatan kinerja mereka. Guru tampak berinisiatif untuk mengikuti pelatihan, menyusun perangkat pembelajaran lengkap, dan berdiskusi antar rekan sejawat untuk meningkatkan kualitas mengajar. Temuan ini sejalan dengan Silva (2021) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong profesionalisme guru dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor dominan yang memengaruhi capaian kinerja guru di SMPN Satap 11 Pesawaran.

Budaya Kerja

Budaya kerja di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran berada pada kategori tinggi berdasarkan hasil angket yang menunjukkan rata-rata nilai 78-92. Disiplin, kerja sama, dan profesionalisme menjadi indikator dengan capaian tertinggi. Para guru hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas administrasi, dan mengikuti kegiatan pembelajaran sesuai jadwal. Mangkunegara menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat tercermin dari sikap disiplin dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Mangkunegara, 2020). Observasi peneliti menunjukkan bahwa guru menunjukkan perilaku kerja sesuai standar organisasi dan norma profesional.

Kerja sama antar guru juga sangat terlihat dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi sekolah. Mereka saling membantu menyelesaikan perangkat ajar, berbagi pengalaman mengajar, serta berkordinasi dalam penyusunan program sekolah. Robbins menyatakan bahwa budaya kolaboratif mampu meningkatkan efektivitas organisasi karena mempermudah proses penyelesaian tugas (Robbins, 2021). Wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa semangat kebersamaan telah menjadi karakter kuat sekolah ini, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Aspek profesionalisme guru juga terlihat sangat baik. Guru mematuhi kode etik profesi, menyusun RPP, melaksanakan pembelajaran berorientasi kompetensi, dan mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan. Arifin (2022)

menyatakan bahwa budaya profesional merupakan fondasi utama pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas. Hasil observasi menunjukkan konsistensi guru dalam melakukan evaluasi belajar, remedial, dan pengayaan, sehingga menunjukkan bahwa budaya profesional telah menjadi kebiasaan kerja yang melekat.

Secara keseluruhan, budaya kerja guru di SMPN Satap 11 Pesawaran telah terbentuk dengan baik dan berfungsi meningkatkan efektivitas kinerja mereka. Rahmawati (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja yang positif menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga memengaruhi produktivitas guru. Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa budaya kerja yang kuat telah mendukung keberhasilan organisasi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran. Data angket memperlihatkan bahwa guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Robbins bahwa motivasi merupakan energi internal yang mendorong individu mencapai tujuan kerja secara optimal (Robbins, 2021, hlm. 144). Wawancara dengan kepala sekolah dan guru menunjukkan bahwa ketika guru merasa dihargai, dibimbing, dan diberi ruang berkreasi, maka mereka menjadi lebih bersemangat menyelesaikan seluruh tugas profesionalnya dengan kualitas yang baik.

Motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam memengaruhi kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki dorongan dari dalam dirinya, seperti rasa tanggung jawab terhadap peserta didik dan komitmen pada profesi, cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan konsisten. Herzberg menyatakan bahwa motivator internal seperti pencapaian dan pengakuan memiliki pengaruh kuat terhadap performa kerja yang berkelanjutan (Herzberg dalam Handoko, 2020, hlm. 98). Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa guru dengan motivasi tinggi berinisiatif memperbarui metode mengajar dan memanfaatkan media pembelajaran yang kreatif demi efektivitas pembelajaran. Hal ini memperkuat argumen bahwa motivasi berkaitan erat dengan perilaku mengajar yang produktif.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja guru. Faktor seperti dukungan kepala sekolah, supervisi akademik, suasana kerja yang kondusif, serta adanya penghargaan terhadap prestasi membuat guru merasa lebih dihargai secara emosional maupun profesional. Uno menegaskan bahwa motivasi ekstrinsik yang baik mampu menguatkan komitmen kerja dan meningkatkan performa guru dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah (Uno, 2021, hlm. 75). Guru yang mendapatkan apresiasi atau

umpan balik positif cenderung menunjukkan peningkatan pada aspek administrasi pembelajaran dan kedisiplinan kerja.

Temuan ini memperlihatkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru. Guru yang memiliki kedua bentuk motivasi tersebut menunjukkan performa terbaik dalam perencanaan pembelajaran, manajemen kelas, serta pelaksanaan evaluasi belajar. Silva (2021) menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai variabel psikologis utama yang menghubungkan faktor internal dan eksternal dengan perilaku kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi pencapaian kinerja guru di SMPN Satap 11 Pesawaran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan seluruh aspek tugas profesionalnya. Penelitian Wahyudi (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pengajaran dan produktivitas guru. Kondisi ini membuktikan bahwa motivasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Budaya kerja guru di SMPN Satap 11 Pesawaran menunjukkan hubungan kuat dengan peningkatan kinerja guru berdasarkan hasil angket, wawancara, dan observasi. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan tata nilai yang jelas, disiplin tinggi, dan kolaborasi kuat terlihat memiliki performa mengajar lebih efektif. Mangkunegara menegaskan bahwa budaya kerja mampu membentuk perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi (Mangkunegara, 2020, hlm. 122). Temuan lapangan menunjukkan bahwa guru-guru memiliki etos kerja yang positif dan menjalankan tugas secara bertanggung jawab, yang berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran.

Disiplin kerja menjadi indikator budaya kerja paling berpengaruh. Guru dengan disiplin tinggi cenderung mempersiapkan RPP tepat waktu, hadir sesuai jadwal, serta menjalankan proses pembelajaran sesuai standar operasional. Wibowo menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi dari budaya kerja profesional yang menentukan kualitas performa individu di lingkungan kerja (Wibowo, 2021, hlm. 87). Observasi menunjukkan bahwa guru yang disiplin lebih mampu mengelola kelas, menerapkan metode pembelajaran secara konsisten, dan menjalankan evaluasi belajar sesuai prosedur. Hal ini memperkuat hubungan antara budaya disiplin dan peningkatan kinerja guru.

Selain disiplin, budaya kerja kolaboratif juga memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja. Guru saling berbagi informasi, pengetahuan, dan strategi

pembelajaran sehingga mempercepat penyelesaian masalah serta meningkatkan kreativitas dalam pembelajaran. Robbins menjelaskan bahwa kolaborasi dapat memperkuat hubungan antar individu dan meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi (Robbins, 2021, hlm. 203). Wawancara menunjukkan bahwa guru merasa terbantu dengan adanya kerja tim yang solid, sehingga beban kerja menjadi lebih ringan dan mutu pekerjaan lebih baik. Budaya kolaboratif ini juga memperkuat iklim sekolah yang positif.

Profesionalisme sebagai bagian integral dari budaya kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang berpedoman pada kode etik profesi, mengikuti pelatihan, serta terus meningkatkan kompetensinya menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Arifin mengungkapkan bahwa budaya profesional dapat meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penerapan standar tinggi dalam praktik mengajar (Arifin, 2022, hlm. 54). Temuan observasi menunjukkan bahwa guru yang mengikuti workshop dan pelatihan cenderung lebih baik dalam mengembangkan perangkat ajar serta menerapkan pembelajaran berbasis teknologi.

Secara keseluruhan, budaya kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran. Penelitian Rahmawati (2021) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa budaya kerja yang positif mampu menciptakan iklim sekolah yang produktif sehingga kinerja guru meningkat. Dengan demikian, budaya kerja yang kuat, disiplin, kolaboratif, dan profesional menjadi faktor penentu keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas Pendidikan

PEMBAHASAN

Pembahasan tentang Motivasi Guru

Motivasi guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran menjadi aspek fundamental yang memengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran. Berdasarkan temuan penelitian, guru memiliki motivasi internal yang cukup kuat, terutama karena komitmen moral mereka terhadap keberhasilan peserta didik. Kondisi ini selaras dengan teori Robbins (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menghasilkan tingkah laku bertujuan. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung bekerja lebih baik karena ada kesadaran bahwa tugas pendidik merupakan amanah yang harus dikerjakan dengan tanggung jawab moral. Tingginya motivasi ini tampak dalam kesungguhan guru dalam mempersiapkan perangkat ajar dan konsistensi kehadiran yang baik.

Motivasi ekstrinsik juga tampak memiliki peran signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah memberikan apresiasi, bimbingan, serta komunikasi yang baik sehingga guru merasa bekerja dalam suasana yang mendukung. Hal ini sesuai dengan pendapat Uno (2021) bahwa motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan dukungan pimpinan, memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja individu. Lingkungan sekolah yang kondusif, hubungan harmonis antar rekan guru, dan dukungan administratif menjadikan guru lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Elemen ekstrinsik seperti supervisi yang teratur juga memperkuat motivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

Lebih jauh, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik dalam pembelajaran. Mereka berupaya mendesain kegiatan belajar yang menarik dan bermakna bagi siswa meskipun berada dalam lingkungan sekolah terpencil. Hal ini didukung penelitian Silva (2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku inovatif guru di kelas. Guru yang termotivasi dari dalam maupun luar lebih mampu menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa dan kondisi lingkungan sekolah sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara optimal.

Motivasi juga berhubungan erat dengan kemampuan guru mengelola waktu dan memprioritaskan tugas-tugas penting seperti penyusunan RPP, penilaian autentik, serta pengayaan materi. Penelitian Wahyudi (2023) menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu dan disiplin kerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa guru-guru di SMPN Satap 11 Pesawaran relatif konsisten dalam memenuhi tuntutan administrasi pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak utama perilaku kerja produktif dalam konteks pendidikan.

Selain itu, motivasi terbukti memengaruhi rasa memiliki (sense of belonging) guru terhadap sekolah. Guru yang termotivasi memiliki keterikatan emosional terhadap tugasnya sehingga mereka melihat pekerjaan bukan sebagai beban, tetapi sebagai bentuk pengabdian. Hughes (2022) menyatakan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan loyalitas dan komitmen kerja, terutama dalam sektor pendidikan. Dengan demikian, pembahasan ini memperkuat kesimpulan bahwa motivasi guru merupakan variabel penting yang memengaruhi kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas profesional.

Pembahasan tentang Budaya Kerja Guru

Budaya kerja di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran menunjukkan keterkaitan yang signifikan dengan perilaku dan kinerja guru. Budaya kerja yang berkembang di sekolah ini menekankan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama antar guru. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa

budaya kerja merupakan sistem nilai yang dianut oleh organisasi yang memengaruhi cara kerja anggota di dalamnya. Guru yang berada dalam lingkungan dengan budaya kerja kuat akan menunjukkan perilaku profesional yang konsisten dan mencerminkan nilai-nilai organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru telah menerapkan budaya disiplin yang baik dalam kehadiran dan manajemen kelas.

Selain kedisiplinan, budaya kerja kolaboratif di sekolah ini tampak berkembang dengan baik. Para guru saling memberikan dukungan dalam penyusunan administrasi pembelajaran, diskusi profesional, serta pemecahan masalah terkait siswa. Robbins (2021) menyatakan bahwa kolaborasi merupakan inti budaya kerja modern yang memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Wawancara dan observasi menegaskan bahwa budaya saling berbagi dan membantu di antara guru berdampak positif terhadap peningkatan kreativitas dan efektivitas pembelajaran. Hal ini sangat penting mengingat sekolah berada dalam wilayah terpencil sehingga kolaborasi menjadi kekuatan utama dalam melaksanakan tugas.

Profesionalisme juga merupakan bagian integral dari budaya kerja yang memengaruhi kualitas kerja guru. Guru menunjukkan usaha untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan atau kegiatan MGMP meskipun akses geografis relatif terbatas. Arifin (2022) menegaskan bahwa budaya profesional melibatkan komitmen untuk menjaga standar tinggi dalam praktik pendidikan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan rutinitas, tetapi berusaha meningkatkan kualitas mengajar dari waktu ke waktu melalui refleksi dan evaluasi diri.

Budaya kerja yang kuat juga menciptakan iklim organisasi yang positif. Guru merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang mendukung, tidak tertekan, dan memiliki komunikasi terbuka. Menurut Wibowo (2021), budaya kerja berperan penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa individu. Dalam konteks sekolah ini, budaya kerja yang positif terlihat dari hubungan antar guru yang harmonis serta kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat partisipatif.

Dengan demikian, budaya kerja terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja yang terstruktur dan konsisten berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa budaya kerja yang baik bukan hanya memengaruhi kenyamanan bekerja, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan profesionalitas guru.

Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara motivasi dan kinerja guru di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran terlihat sangat kuat berdasarkan hasil analisis statistik maupun temuan lapangan.

Guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dalam semua aspek, termasuk perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pelaksanaan evaluasi. Robbins (2021) menegaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan psikologis yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu. Hal ini tampak jelas pada guru yang memiliki motivasi tinggi, di mana mereka menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

Motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas guru. Guru dengan dorongan internal yang kuat seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap profesi, serta keinginan untuk melihat siswa berhasil, bekerja lebih optimal dibandingkan guru yang hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik. Penelitian Silva (2021) menegaskan bahwa motivasi intrinsik lebih berkelanjutan dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Dalam konteks penelitian ini, guru yang termotivasi dari dalam lebih sering mencari metode pembelajaran baru, kreatif dalam membuat media belajar, serta mampu beradaptasi dengan kondisi sarana prasarana yang terbatas.

Motivasi ekstrinsik juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Dukungan kepala sekolah, apresiasi terhadap hasil kerja, serta supervisi yang teratur memperkuat motivasi guru dalam meningkatkan kualitas kerja. Herzberg dalam temuan Handoko (2020) menjelaskan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor yang dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan. Guru merasa dihargai ketika mendapat umpan balik positif, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja pada aspek yang masih lemah.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja juga dapat dilihat dari meningkatnya efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran. Guru yang termotivasi lebih mampu mengatur waktu, memprioritaskan pekerjaan penting, dan meminimalkan penundaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyudi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki korelasi kuat dengan kedisiplinan dan manajemen waktu guru. Di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran, guru yang memiliki motivasi tinggi terlihat lebih konsisten dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran tepat waktu.

Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori motivasi serta studi empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan berkelanjutan terhadap kualitas kerja guru. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi sumber energi utama bagi guru untuk memberikan performa optimal dalam kegiatan pembelajaran.

Pembahasan Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Budaya kerja yang berkembang di UPTD SMPN Satap 11 Pesawaran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang berada dalam lingkungan kerja dengan disiplin tinggi, nilai kebersamaan, dan suasana kerja positif menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas mengajar. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja mampu mengubah perilaku individu menjadi lebih produktif sehingga berdampak langsung pada kinerja organisasi. Dalam konteks penelitian ini, budaya kerja yang baik menjadi pendorong guru untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Salah satu aspek budaya kerja yang paling berdampak adalah kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas. Guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi – baik dalam kehadiran, pengelolaan kelas, maupun penyelesaian administrasi pembelajaran – memiliki kinerja lebih baik dibandingkan guru yang kurang disiplin. Wibowo (2021) menjelaskan bahwa disiplin merupakan dasar perilaku profesional yang memengaruhi kualitas hasil kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru yang disiplin mampu mengelola kelas dengan lebih tertib, menyampaikan materi secara terstruktur, dan melaksanakan evaluasi belajar secara sistematis, sehingga berdampak pada ketercapaian kompetensi siswa.

Selain disiplin, budaya kerja kolaboratif juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang bekerja dalam suasana kolaboratif lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas kompleks, saling memberi masukan, dan belajar dari pengalaman rekan kerja. Robbins (2021) menyatakan bahwa kolaborasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kolaborasi terlihat dari kegiatan diskusi antarguru mengenai perencanaan pembelajaran, pembuatan media, dan penanganan masalah siswa. Budaya kolaboratif ini menjadikan guru lebih kreatif dan percaya diri dalam mengajar.

Budaya kerja profesional juga berkontribusi terhadap terciptanya kinerja guru yang lebih baik. Guru di sekolah ini berusaha menerapkan nilai profesional seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen pada mutu pembelajaran. Arifin (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja profesional mendorong guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan refleksi pembelajaran. Dalam temuan penelitian, guru aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri meskipun akses geografis sekolah terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya profesional telah tertanam kuat dalam perilaku kerja guru.

Keseluruhan pembahasan ini memperlihatkan bahwa budaya kerja memiliki peranan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru. Rahmawati (2021) menegaskan bahwa budaya kerja positif mampu menciptakan iklim organisasi yang produktif, efisien, dan efektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran. Dengan demikian, temuan penelitian ini

mengonfirmasi bahwa budaya kerja yang kuat, disiplin, kolaboratif, dan profesional merupakan faktor penentu keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru di UPTD SMPN SATAP 11 Pesawaran Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran Tahun Ajaran 2025/2026, peneliti menyimpulkan beberapa hal penting yang menjadi temuan utama dalam penelitian ini. Kesimpulan ini merupakan rangkuman dari analisis data, pembahasan, serta temuan empiris yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya. Pertama, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, kedisiplinan yang lebih baik, serta kemampuan menyelesaikan tugas pembelajaran secara optimal. Tingginya motivasi memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Selanjutnya, budaya kerja di lingkungan sekolah terbukti memberikan kontribusi penting dalam membentuk perilaku profesional guru. Budaya kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas mendorong guru untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kedisiplinan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Selain itu, kombinasi antara motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Ketika motivasi intrinsik guru kuat dan didukung oleh budaya kerja yang positif, maka kinerja guru meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Terakhir, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan motivasi dan pembentukan budaya kerja yang baik. Kepala sekolah dan pihak manajemen pendidikan diharapkan dapat menyusun strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang proporsional, serta membangun budaya kolaboratif guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 7(2), 115–128.
- Djamarah, S. B. (2018). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, D. (2022). *Budaya Kerja Sekolah sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 45–60.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sari, W. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(3), 210–222.
- Siagian, S. P. (2020). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2017). *Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, R. (2023). Budaya Kerja sebagai Determinan Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan dan Administrasi Pendidikan*, 5(2), 134–149.