



IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 6 BANDAR LAMPUNG KECAMATAN TELUK BETUNG SELATAN BANDAR LAMPUNG

Diah Soepini¹, Umi Kulsum², Mujiyatun³

Universitas Islam An Nur Lampung

ABSTRACT : *This research aims to examine the implementation of work culture and work motivation in improving the performance of teachers at SMPN 6 Bandar Lampung, South Teluk Betung District, Bandar Lampung. The research method used is mixed-methods research, by combining quantitative and qualitative data. Data collection is done using questionnaires and interviews. Data analysis is carried out using statistical analysis techniques and thematic analysis. The results of the study indicate that the implementation of work culture and work motivation has a positive influence on the performance of teachers at SMPN 6 Bandar Lampung. Factors that influence the implementation of work culture and work motivation include management support, effective communication, and conducive working environment. The impact of the implementation of work culture and work motivation is increased motivation and enthusiasm of teachers, as well as improved student learning outcomes. Strategies that can be implemented to improve the implementation of work culture and work motivation include improving communication and participation, training and competency development, as well as recognition and appreciation. Thus, the implementation of work culture and work motivation can be a key factor in improving the performance of teachers at SMPN 6 Bandar Lampung, South Teluk Betung District, Bandar Lampung.*

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

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi budaya kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian campuran, dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik dan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja meliputi dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dampak dari implementasi budaya kerja dan motivasi kerja adalah peningkatan motivasi dan semangat kerja guru, serta peningkatan hasil belajar siswa. Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja meliputi peningkatan komunikasi dan partisipasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan. Dengan demikian, implementasi budaya kerja dan motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia global begitu pesat membawa persaingan setiap negara di dunia ini. Perkembangan tersebut dapat dilihat disegala bidang, khususnya bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan tersebut menguasai pangsa pasar dunia sekarang ini. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi kearah teknologi, dipengaruhi oleh faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Pemerintah Indonesia berupaya megembangkan mutu sumber daya manusia melalui bidang pendidikan. Karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu sumber daya manusia yang baik pula.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasi salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan peluang global dan salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah pendidikan.

Oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan terus dilakukan oleh lembaga pemerintah dan masyarakat (stakeholder) yang peduli pendidikan dalam arti luas, seperti penelitian dan pengembangan, pelatihan dan pendidikan/kualifikasi guru serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan yang baik formal maupun pendidikan nonformal dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Menurut Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah .(Dikdesmen) (2002) disebutkan sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan Indonesia tidak mengalami peningkatan.

Pertama, kebijakan nasional masih menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuensi. *Kedua*, penyelenggaran pendidikan nasional yang dilakukan masih bernuansa sentralisasi walaupun telah didesentralisasi diindikasi dengan jalur birokrasi yang masih sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan cenderung tidak sesuai dengan kondisi pendidikan yang sebenarnya.

Ketiga, peran antarwarga sekolah khususnya kepala sekolah, guru dan peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim. Untuk mencapai keinginan tersebut di dalam sekolah sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada suatu kerja secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan guru yang professional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya perubahan perlu mendapat dukungan manajer puncak sebagai langkah penting pertama untuk dilakukan. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan sekolah.

Kinerja guru tidak biasa dipisahkan dari apa yang terjadi dalam kegiatan kerja guru, baik di kelas, di sekolah, maupun diluar sekolah. Apa yang dialami dalam proses pengetahuan kemampuannya merupakan apa yang diperolehnya. Pengalaman tersebut gilirannya dipengaruhi pula oleh beberapa faktor seperti: kualitas kinerja guru serta karakteristik kinerja guru merupakan cerminan profesionalisme guru (Sudjana, 1989: 38).

Dalam Undang-Unadang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (1) disebutkan bahwa: pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang pekerjaan utamanya mengajar dan mendidik sebagai bentuk pengabdian kepada komunitas belajar (*learning community*) atau dalam lingkup lebih luas kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Dale Timpe (1992: 31). Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawas, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Miner (dalam Edy Sutrisno, 2010; 170), menyatakan kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2004:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil akhir kemampuan kerja seseorang atau kelompok yang telah dicapai pada waktu tertentu. Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu seperti yang dikemukakan dari Manullang (dalam Hadis 2010 : 19) yang memberi kesan bahwa kinerja guru ditujukan untuk pelajaran terhadap perubahan sikap peserta didik (siswa) oleh karenanya kinerja guru memiliki kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan kompetensinya, sebagai guru pengelola pembelajaran yang dapat dibuktikan dengan hasil kerja yang baik, cara kerjanya terprogram adalah perencanaannya, pelaksanaannya, menilai proses dan evaluasinya.

Sedangkan menurut Yamin dan Maisah (2010 : 87) kinerja pengajar adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang

mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar , jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang kinerja tenaga pengajar hanya berupa respon, tetapi biasanya memberi hasil. Kinerja dapat dipandang dari barbagai aspek, baik dari sudut pengajar maupun siswa. Dari sudut siswa misalnya menyangkut suatu metode di mana siswa diminta menampilkan pengoperasian, keterampilan, atau gerakan yang diajarkan di bawah suatu kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran, sebaliknya dari sudut tenaga pengajar adalah menyangkut bagaimana instruksi tenaga pengajar dalam memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut kepada siswa.

Hal-hal yang tampak dan dapat dideskripsikan melalui penampilan tenaga pengajar dikeseharian dapat dilihat oleh siswa dari berbagai aktivitasnya. Menurut Yamin dan Maisah (2010 : 88) beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi : (1) kegiatan sebelum mengajar, (2) kegiatan selama mengajar, (3) kegiatan selama segmen pengajaran regular ; dan (4) kegiatan tentang keterlibatan tenaga pengajar dalam masyarakat pendidik atau lingkungannya secara lebih luas.

Dalam hal ini SMPN 6 Bandar Lampung juga ingin mengetahui apakah kinerja yang dilakukan guru itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya, sehingga perlu dilakukan penilaian terhadap guru didalamnya untuk dapat diketahui dan ditingkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, dalam memenuhi kebutuhan organisasi pada masa yang akan datang, organisasi harus mempunyai strategi untuk mengelola sumber daya manusianya, antara lain melalui pengelolaan agar guru dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai dan proses pelaksanaan kerja oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan selama satu periode waktu tertentu dari mulai merencanakan, merancang, mengelola, mengorganisasikan, memotivasi serta melakukan penilaian sampai cara membimbing dan membinanya.

Di dalam organisasi apapun bentuknya pasti memiliki budaya. Namun, budaya yang dianut dan dikembangkan oleh organisasi berbeda dengan konsep budaya sebagai manifestasi kesenian. Dalam organisasi tidak lepas dari budaya yang mengatur bagaimana orang-orang dalam organisasi menjalankan aktifitasnya. http://www.managementhelp.org/org_thry/culture.htm, 2011. *Basically, organizational culture is the personality of the organization. Culture is comprised of the assumptions, values, norms and tangible signs (artifacts) of organization members and their behaviors.*

Budaya organisasi adalah identitas sebuah perusahaan. Budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma dan *tangible signs* (artefak) yang dianut atau dimiliki oleh para anggota organisasi dan kebiasaan-kebiasaan mereka.

Menurut Robbins&Coulter (2010: 63), Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, kebiasaan-kebiasaan dan cara-cara bekerja yang dianut

bersama para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Senada yang diungkapkan dalam Calquit, LePines, Wesson (2009:564), bahwa, *organization culture is the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norm, and values that shape the attitudes and behaviors of its employee*. Dikatakan bahwa Budaya organisasi adalah sebagian dari pengetahuan sosial sebuah organisasi yang terdiri dari aturanaturan, norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk tingkah laku.

Sedangkan menurut Peter F. Druicker yang dikutip oleh Tika (2008: 4) dalam bukunya mengatakan bahwa, *organization culture is the body of solutions to external and internal problems that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about, and feel in relation to those problems*. Disini dikatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah tersebut.

Dalam suatu budaya organisasi menurut Tike (2008: 5), terkandung unsur-unsur, yaitu:

1. Asumsi Dasar Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan yang dianut Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah
Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagi nilai (*sharing of value*) Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (*learning process*) Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.
7. Penyesuaian (adaptasi) Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Robbin dan Judge (2009: 585) menyatakan, *organization cultures a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other*

organizations. Dikatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna ini bila diamati dengan seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Robbin dan Judge menyatakan bahwa hasil penelitian menemukan bahwa, ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang secara keseluruhan mencakup esensi dari budaya organisasi, yaitu:

1. *Innovation and risk taking. The degree to which employees are encouraged to be innovated and take risks;*
2. *Attention to detail. The degree to which employees are expected to exhibit precision, analysis, and attention to detail;*
3. *Outcome orientation. The degree to which management focuses on results or outcomes rather than on the techniques and processes used to achieve those outcomes;*
4. *People orientation. The degree to which management decisions take into consideration the effect outcomes on people within the organization;*
5. *Team orientation. The degree to which work activities are organized around teams rather than individuals;*
6. *Aggressiveness. The degree to which people are aggressive and competitive rather than easygoing;*
7. *Stability. The degree to which organizational activities emphasize maintaining the status quo in contrast to growth.*

Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu. Gambaran itu menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian didalamnya dan cara para anggota berperilaku.

Meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi, kerena dengan mengetahui hubungannya, maka organisasi dapat membuat strategi untuk menentukan langkah-langkah yang sebaiknya diambil untuk meningkatkan budaya kerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut dapat ikut meningkat.

Dalam bagan diatas digambarkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel mempengaruhi motivasi, komitmen dan kinerja. Salah satu implikasi manajerial yang lebih penting dari kultur organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi. Merekrut individu yang nilai-nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi mungkin akan mengakibatkan karyawan tidak memiliki motivasi dan komitmen serta tidak puas dengan pekerjaan mereka dan organisasi. Tidak mengherankan

“ketidaksesuaian” karyawan mengakibatkan tingkat perputaran karyawan yang jauh lebih tinggi dibanding individu-individu yang mempersepsikan sangat sesuai.

Kita juga tidak boleh mengabaikan pengaruh sosialisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai banyak bergantung pada pengetahuan tentang apa yang harus dan tidak oleh dilakukan. Memahami cara yang benar dalam menjalankan pekerjaan menunjukan sosialisasi yang berhasil. Lebih jauh, penilaian terhadap kinerja seorang pegawai meliputi seberapa sesuai orang itu dengan organisasi.

Budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk anggota organisasi yang berada dalam hirarki organisasi yang didominasi oleh pendiri, maka budaya organisasi yang ada didalam organisasi tersebut menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada pegawai lainnya.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Tika (2008: 13) dalam bukunya *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu seseorang
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Dari kelima fungsi di atas, fungsi yang terakhirlah yang menarik perhatian, senada dengan Robbins (2009: 14) dikatakan bahwa:

Culture by definition is elusive, intangible, implicit, and taken for granted. But every organization develops a core set of assumptions, understandings, and implicit rules that govern day to day behavior in the workplace..... Until newcomers learn the rules, they are not accepted as full fledged members of the organization. Transgressions of the rules on the part of high level executives or front line employees result in universal disapproval and powerful penalties. Conformity to the rules becomes the primary basis for reward and upward mobility.

Menurut penjelasan kutipan diatas bahwa, budaya organisasi itu sukar dipahami, tidak berwujud, implicit, dan diterima apa adanya. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti asumsi, pemahaman dan aturan implicit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat bekerja. Sebelum pendatang baru mempelajari aturan-aturan itu, mereka tidak diterima baik sebagai anggota penuh organisasi tersebut. Pelanggaran aturan dipihak eksekutif tingkat tinggi atau pegawai garis depan mengakibatkan ketidak setujuan secara umum dan hukum yang berat.

Kesesuaian dengan aturan menjadi dasar utama pemberi imbalan dan mobilitas keatas. Disini terlihat bahwa peran budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku guru tampaknya semakin penting ditempat kerja dewasa ini. Dengan telah dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikuranginya formalisasi, dan diberdayakannya guru oleh organisasi, maka bersama yang diberikan, oleh budaya organisasi yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

Dengan demikian maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai organsasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi disuatu organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku kerja disuatu organisasi yang termanifestasi dalam inovasi, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan berkompetisi dan kemantapan.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai kinerjanya, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang guru dapat menciptakan kemampuan kerja guru tersebut.

Ivancevich (2007: 16), mengatakan bahwa: *motivation is the set of attitudes that predisposes a person to act in a specific goal directed way. Motivation is thus an inner state that energizes, channel, and sustains human behavior to achieve goals.* Dikatakan bahwa motivasi adalah sikap seseorang untuk bertindak dalam tujuan tertentu yang telah diarahkan. Motivasi adalah dinyatakan bahwa tenaga, hubungan, dan menopang tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan.

Moslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan fisiologi dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

Gage dan Berliner (1988 : 361) membagi motivasi menjadi dua macam motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang mengacu kepada penghargaan diri dari dalam untuk melakukan kegiatan, sebaliknya motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang dipengaruhi oleh penghargaan diri yang sumbernya dari luar diri. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi baik persepsi maupun sifat seseorang yang terungkap dalam perilaku.

Dengan demikian suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan yang tinggi, jika suatu ketika sudah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut sudah tercapai dan kedudukannya dalam kompetisi dengan kebutuhan kebutuhan lainnya berubah menjadi rendah tingkatannya.

Motivasi menurut Jones dan George (2008 : 519 dan 617) "*Motivation refers to the forces that determine the direction of a person's level of effort, and a person's level of persistence*".

Joenes dan George juga mengatakan, bahwa motivasi merupakan sentral manajemen, sebab menjelaskan bagaimana orang berprilaku dan cara mereka melakukan pekerjaan di dalam organisasi. Motivasi ada yang berasal dari dalam (*intrinsic*) dan ada yang berasal dari luar (*extrinsic*).

Dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri guru membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong guru tersebut lebih meningkatkan kinerjanya, diantaranya melalui pemberian penghargaan dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan guru tersebut. Adanya rangsangan dari luar tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Berkaitan dengan hal tersebut motivasi juga semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dapat dikerjakan dengan baik dengan tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi para guru pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan guru. Seseorang mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non

materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Oleh karena pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan guru yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil maksimal.

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2009:209) bahwa, *Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, harus dipertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan menuju konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya diusahakan. Akhirnya motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini merupakan ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sedangkan menurut Victor Vroom, dikatakan bahwa, *that employees will be motivated to exert a high level of effort when they believe that effort will lead to a good performance appraisal; that a good appraisal will lead to organizational rewards such as bonuses, salary increase or promotions; and that the rewards will satisfy the employees' personal goals.*

Teori diatas mengatakan bahwa guru dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya tersebut akan menghasilkan penilaian kerja yang baik. Penilaian kerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan imbalan itu akan memenuhi sasaran pribadi guru itu.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan guru dalam bekerja baik dorongan internal dan eksternal agar berhasil lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, dimana aspek internal tersebut ditandai dengan pemenuhan kebutuhan; dorongan untuk bekerja lebih baik; keinginan maju; dan keinginan lebih unggul, sedangkan aspek eksternal ditandai dengan tantangan berkompetisi dan pendangan terhadap kompensasi.

Dalam lingkungan global yang semakin kompetitif dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat di Sekolah Menengah Pertama Negeri 146 Jakarta Timur dituntut untuk memberdaya gunakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia.

Dari pengamatan sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya hasil kerja pada SMPN 6 Bandar Lampung selain disebabkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia baik kuantitas maupun kualitas masih kurang, juga dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain adalah kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi yang sedang berkembang, motivasi kerja serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam sekolah tersebut.

Kalau diamati dari beberapa faktor diatas maka faktor budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik buruknya kinerja guru yang juga menentukan baik buruknya kinerja sekolah. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh tipe budaya organisasi di SMPN 6 Bandar

Lampung. Sedangkan motivasi kerja salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada satu sekolah. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi sekolah. Aspek motivasi kerja guru lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi guru terhadap aktivitas kerja yang telah dilakukannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya lebih produktif sehingga kinerja dari sekolah tersebut dapat meningkat.

Oleh karena itu guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Fasilitas kerja yang lengkap, ilmu pengetahuan dan pendidikan yang tinggi serta jumlah tenaga yang banyak tidak menjamin tercapainya tujuan bila tidak didukung oleh guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan sekolah.

Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di SMP Negeri 146 Jakarta Timur dituntut untuk terus menerus melakukan pengembangan organisasi baik visi, misi, strategi dan budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja, kepemimpinan, standarisasi pelayanan, pengelolaan anggaran dan lain sebagainya. Salah satu faktor strategi dalam pengembangan organisasi dan sumber daya manusia di SMP Negeri 146 Jakarta Timur disebutkan diatas adalah pengembangan budaya organisasi dan peningkatan motivasi dari para guru yang diharapkan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana implementasi motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung?
4. Apa saja dampak dari implementasi budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung?
5. Apa saja strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung?

METODE PENELITIAN

penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode penelitian campuran (mixed method). Metode ini digunakan untuk mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penentuan sampel: Penentuan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu dengan memilih responden yang dianggap mewakili populasi guru yang bekerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.
2. Pengumpulan data: Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk data kuantitatif yang berisi pertanyaan terkait dengan variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Selain itu, juga dilakukan wawancara mendalam untuk data kualitatif dengan beberapa guru yang dipilih secara purposive.
3. Analisis data: Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik, seperti regresi linier berganda dan analisis jalur, untuk menguji hubungan antara variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Data kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis tematik untuk menemukan pola-pola dan tema-tema yang muncul dari wawancara.
4. Integrasi data: Data kuantitatif dan kualitatif kemudian diintegrasikan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai fenomena yang diteliti, serta untuk memperkuat temuan yang diperoleh dari masing-masing jenis data.
5. Interpretasi data: Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk mengambil kesimpulan mengenai hubungan antara variabel yang diteliti, serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

Dengan menggunakan metode penelitian campuran ini, diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lengkap dan mendalam mengenai implementasi budaya kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung, serta strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Budaya Kerja Di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung. Implementasi budaya kerja yang efektif mencakup beberapa faktor penting, seperti dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor dukungan manajemen sangat penting dalam meningkatkan

implementasi budaya kerja. Manajemen harus memberikan dukungan yang kuat kepada para guru dalam hal pengembangan karir, pengakuan, dan penghargaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Komunikasi yang efektif juga diperlukan dalam implementasi budaya kerja. Komunikasi yang baik antara guru, manajemen, dan siswa akan meningkatkan kerjasama tim dan saling mendukung. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif untuk meningkatkan kinerja guru.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor seperti fasilitas dan sarana pendukung, ketersediaan sumber daya, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan meraih hasil yang baik.

Dampak dari implementasi budaya kerja yang efektif adalah peningkatan motivasi dan semangat kerja guru, serta peningkatan hasil belajar siswa. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih produktif dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini akan berdampak positif pada hasil belajar siswa, karena guru akan lebih mudah dalam menyampaikan materi pelajaran dan membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan mereka.

Untuk meningkatkan implementasi budaya kerja di SMPN 6 Bandar Lampung, beberapa strategi dapat dilakukan, seperti peningkatan komunikasi dan partisipasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pengakuan dan penghargaan dari manajemen dan rekan kerja dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru.

Secara keseluruhan, implementasi budaya kerja yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung. Faktor dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif perlu diperhatikan dalam implementasi budaya kerja. Strategi seperti peningkatan komunikasi dan partisipasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan dapat membantu meningkatkan implementasi budaya kerja di SMPN 6 Bandar Lampung.

2. Implementasi Motivasi Kerja Di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang merasa termotivasi cenderung memiliki semangat dan motivasi

kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi motivasi kerja meliputi:

- a. Pengakuan dan penghargaan: Guru yang merasa dihargai dan diakui untuk kerja keras dan pencapaian mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.
- b. Pelatihan dan pengembangan: Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru, karena mereka merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas dan lebih baik untuk menangani tugas-tugas mereka.
- c. Lingkungan kerja yang kondusif: Lingkungan kerja yang kondusif dan ramah dapat membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru.

Implementasi motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki semangat dan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan merangsang motivasi kerja guru.

Salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja adalah pengakuan dan penghargaan. Guru yang merasa dihargai dan diakui untuk kerja keras dan pencapaian mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen sekolah harus memberikan pengakuan dan penghargaan yang tepat kepada guru untuk kerja keras dan pencapaian mereka.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru dalam menangani tugas-tugas mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri guru dan membantu mereka merasa lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Terakhir, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dan ramah dapat membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, manajemen sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan ramah untuk guru.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi

budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung akan dibahas. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung.

a. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen sangat penting dalam mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung. Manajemen yang baik dapat memberikan arahan dan dukungan yang tepat kepada guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa manajemen SMPN 6 Bandar Lampung memberikan dukungan yang baik dalam hal pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja guru.

b. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung. Komunikasi yang baik antara guru dengan manajemen dan antara guru dengan sesama guru dapat meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan semangat kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa komunikasi antara guru dan manajemen SMPN 6 Bandar Lampung cukup baik, namun komunikasi antara sesama guru masih perlu ditingkatkan.

c. Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi guru. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja di SMPN 6 Bandar Lampung cukup baik, namun masih perlu perbaikan dalam hal fasilitas dan ruang kerja yang lebih memadai.

Dari faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor-faktor yang penting dalam mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Dengan memperbaiki faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

4. Dampak Dari Implementasi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung

Dampak dari implementasi budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan motivasi dan semangat kerja guru: Implementasi budaya kerja yang positif dan motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung. Guru

yang merasa dihargai dan diberikan pengakuan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya di sekolah.

- b. Peningkatan hasil belajar siswa: Kinerja guru yang baik dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. Dengan adanya implementasi budaya kerja yang positif dan motivasi kerja yang tinggi, guru dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Dampak dari implementasi budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung sangat penting untuk diidentifikasi dan dievaluasi. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan hasil belajar siswa, sehingga sangat penting bagi sekolah untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja.

Implementasi budaya kerja yang positif dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMPN 6 Bandar Lampung merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Guru-guru tersebut merasa bahwa sekolah memberikan pengakuan dan penghargaan yang cukup terhadap kinerja mereka. Selain itu, adanya dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif juga mempengaruhi motivasi kerja guru.

Dampak dari implementasi budaya kerja dan motivasi kerja juga dapat dilihat dari hasil belajar siswa di SMPN 6 Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan adanya implementasi budaya kerja yang positif dan motivasi kerja yang tinggi, guru dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Oleh karena itu, sekolah perlu memperhatikan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung. Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja meliputi peningkatan komunikasi dan partisipasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan. Dengan demikian, implementasi budaya kerja dan motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

5. Strategi Yang Dapat Dilakukan Untuk Meningkatkan Implementasi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung

Dalam penelitian ini, strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung telah diidentifikasi melalui analisis data. Berikut adalah strategi yang dapat dilakukan:

- a. Peningkatan komunikasi dan partisipasi: Manajemen sekolah harus memastikan bahwa semua guru dan staf sekolah diberikan kesempatan

- untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mendapatkan umpan balik secara berkala. Hal ini akan memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan di antara guru dan staf, serta meningkatkan komunikasi yang efektif di antara mereka.
- b. Pelatihan dan pengembangan kompetensi: Manajemen sekolah harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf, terutama dalam hal penggunaan teknologi pendidikan dan pengembangan kurikulum yang inovatif. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan individu dan harus dilakukan secara teratur.
 - c. Pengakuan dan penghargaan: Manajemen sekolah harus memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru dan staf yang berhasil mencapai target yang ditetapkan dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Pengakuan dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau promosi.

Implementasi budaya kerja dan motivasi kerja adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan perhatian terus-menerus dari manajemen sekolah. Strategi yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat membantu manajemen sekolah untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

Peningkatan komunikasi dan partisipasi dapat membantu guru dan staf merasa lebih dihargai dan diakui sebagai bagian penting dari tim sekolah. Hal ini juga dapat meningkatkan keterlibatan guru dan staf dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan staf. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, manajemen sekolah dapat membantu guru dan staf mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang dapat membantu mereka mencapai tujuan yang ditetapkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Pengakuan dan penghargaan dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru dan staf. Ini dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi pada kesuksesan sekolah.

Dalam kesimpulannya, strategi yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat membantu manajemen sekolah untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Namun, penting untuk diingat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung meliputi dukungan

manajemen, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dampak dari implementasi budaya kerja dan motivasi kerja adalah peningkatan motivasi dan semangat kerja guru, serta peningkatan hasil belajar siswa.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di SMPN 6 Bandar Lampung meliputi peningkatan komunikasi dan partisipasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan. Dengan demikian, implementasi budaya kerja dan motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen sekolah dan para guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 6 Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung melalui implementasi budaya kerja dan motivasi kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji implementasi budaya kerja dan motivasi kerja di institusi pendidikan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Calquitt, LePines, Wesson. 2009. *Organization Behavior. Imroving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: the McGraw-Hill
- Crowl, Thomas. K, Kaminsky, Sally,dan Podell, David M. 1997. *Educational Psychology, Windows On Teaching*. New York : Brown dan Benchmark.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prada Media Group.
- Gage, L.N dan David C. Berliner. *Educational Psychology*. Boston : Houngton Mafflin Company, 1988.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Jakarta: CV. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Redakarya.
- Robbins and Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.