



ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI UPTD SDN 124386 JALAN JAMBU KEC. SIANTAR MARIHAT KOTA PEMATANGSIANTAR

¹ Siti Supiyah, ² Achmad Sarbanun, ³ Anita

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: supiyahsiti466@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the relationship between work culture and work motivation on the improvement of teacher performance at UPTD SDN 124386, Jalan Jambu, Siantar Marihat District, Pematangsiantar City. The research method used is a quantitative approach with a correlational design. The population consists of 30 teachers, with a saturated sampling technique. Data was collected using a Likert-scale questionnaire measuring three variables: work culture, work motivation, and teacher performance. Descriptive analysis showed that both work culture and work motivation were in the good category, and overall teacher performance was positively rated. Multiple linear regression analysis indicated a significant relationship between work culture and work motivation on teacher performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) was 0.56, indicating that 56% of the variation in teacher performance can be explained by work culture and work motivation. These findings emphasize the importance of fostering a positive work culture and increasing motivation through appreciation and professional development. The implications of this study highlight the need for supportive policies and school managerial strategies to create a conducive work environment that enhances teacher performance..

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 30 orang, dengan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket skala Likert yang mengukur tiga variabel: budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja guru berada pada kategori baik, begitu pula dengan kinerja guru yang secara umum menunjukkan kualitas yang positif. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,56 menunjukkan bahwa 56% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya kerja yang positif serta peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan dan pengembangan diri. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya dukungan kebijakan dan strategi manajerial sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru..

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam pembangunan suatu negara. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pengelola utama proses pembelajaran (Hasan, Warisno, Harahap, & Hidayati Murtafiah, 2022). Untuk itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dan perlu perhatian serius dari semua pihak, baik pemerintah, sekolah, maupun masyarakat. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, peran guru sangat krusial, di mana guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar tetapi juga sebagai teladan dalam proses pengembangan karakter peserta didik (Hasan, Warisno, Harahap, Hidayati Murtafiah, et al., 2022).

Di dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kinerja guru menjadi salah satu indikator yang sangat menentukan (Sallis, 2010). Kinerja yang baik dari seorang guru sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya, termasuk di antaranya budaya kerja dan motivasi kerja. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi guru untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor ini dapat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru (Sallis, 2010).

Secara umum, budaya kerja dapat dipahami sebagai pola perilaku yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta sikap yang ada di dalam suatu lingkungan kerja yang mempengaruhi cara individu atau kelompok berinteraksi satu sama lain dan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Di dalam konteks pendidikan, budaya kerja yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang produktif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini, budaya kerja yang baik diharapkan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih optimal dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka.

Motivasi kerja, di sisi lain, merujuk pada dorongan atau keinginan internal seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen (Sallis, 2010). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa besar usaha yang dikeluarkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Bagi seorang guru, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dalam menyampaikan materi pelajaran, meningkatkan kualitas hubungan dengan siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja guru, baik dalam hal efektivitas pengajaran maupun dalam pengelolaan kelas (Akuntabilitas et al., 2015).

Dalam konteks UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar, peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Namun, di lapangan terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh para guru, seperti kurangnya budaya kerja yang mendukung serta rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja guru. Beberapa fenomena yang ditemukan di sekolah ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam bidangnya, namun masih ada kekurangan dalam hal motivasi dan semangat kerja. Hal ini terlihat dari kurangnya inovasi dalam pembelajaran, kurangnya interaksi yang aktif dengan siswa, serta rendahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan.

Selain itu, kebijakan-kebijakan yang diterapkan di sekolah ini juga memberikan dampak terhadap budaya kerja dan motivasi kerja guru. Kebijakan tersebut kadang-kadang belum sepenuhnya mampu mendukung pengembangan budaya kerja yang positif serta peningkatan motivasi kerja guru. Terkadang, kebijakan yang terlalu fokus pada administrasi dan aspek teknis dapat mengalihkan perhatian guru dari esensi utama pendidikan, yaitu memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis lebih mendalam mengenai hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu, agar dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Fenomena lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor eksternal yang sering kali berdampak pada motivasi kerja dan budaya kerja, seperti dukungan dari pihak sekolah, kebijakan pemerintah, serta interaksi dengan rekan kerja. Dalam hal ini, dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi budaya kerja di lingkungan sekolah (Hasan & Anita, 2022). Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Begitu juga dengan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dalam bentuk penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja guru yang baik, dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan semangat kerja guru di sekolah ini.

Selain itu, dalam perkembangan pendidikan yang semakin kompetitif, peran teknologi juga tidak bisa dipandang sebelah mata. Penerapan teknologi dalam pembelajaran, meskipun sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari dunia pendidikan, juga mempengaruhi budaya kerja guru. Guru yang terbiasa menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar dapat menciptakan suasana yang lebih dinamis dan menarik bagi siswa. Motivasi guru dalam menggunakan teknologi juga sangat tergantung pada sejauh mana mereka merasa didukung oleh sekolah dan pihak lain dalam penerapan teknologi ini (Zulkifli, 2018). Oleh karena itu, analisis terhadap budaya

kerja dan motivasi kerja juga perlu mencakup faktor teknologi sebagai salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru.

Pentingnya motivasi dan budaya kerja dalam konteks ini juga sejalan dengan teori-teori motivasi yang ada. Salah satunya adalah teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan intrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri, sementara faktor hygiene berkaitan dengan aspek-aspek eksternal pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak dipenuhi, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan kerja (Usman, 2021). Dalam konteks ini, faktor motivator dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru, sementara faktor hygiene perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain teori Herzberg, teori motivasi lainnya, seperti teori kebutuhan Maslow, juga dapat menjelaskan pentingnya pemenuhan kebutuhan guru dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi secara hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks guru, pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan kondisi kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja. Namun, untuk meningkatkan motivasi kerja lebih lanjut, perlu adanya perhatian terhadap kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan atas kinerja, peluang untuk berkembang, dan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Penelitian ini penting dilakukan karena dengan mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah, guru, dan pihak terkait dalam upaya menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah ini.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga dapat menjadi referensi praktis dalam perbaikan kualitas pendidikan, khususnya di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kec. Siantar Marihat Kota Pematangsiantar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional (Daniar Pramita et al., 2021). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang ada, yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Desain korelasional memungkinkan peneliti untuk menguji sejauh mana budaya kerja dan motivasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan instrumen yang dapat mengukur aspek-aspek budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Lokasi ini dipilih karena kondisi yang dihadapi oleh guru di sekolah tersebut cukup representatif untuk dianalisis, terutama dalam hal budaya kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sekolah ini juga memiliki tantangan dan peluang dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan kinerja guru di sekolah tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di UPTD SDN 124386, dengan jumlah guru yang menjadi populasi sekitar 30 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *sampling* jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini karena jumlah guru yang relatif kecil dan dianggap representatif untuk dianalisis. Dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, peneliti berharap dapat memperoleh data yang valid dan mewakili seluruh kondisi yang ada di sekolah tersebut.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Angket untuk mengukur budaya kerja disusun berdasarkan indikator-indikator yang meliputi nilai-nilai bersama, norma kerja, dan perilaku yang diterima dalam lingkungan sekolah (Handoko et al., 2024). Sedangkan angket untuk mengukur motivasi kerja disusun berdasarkan teori-teori motivasi yang relevan, seperti teori motivasi Herzberg dan Maslow, yang mencakup faktor-faktor seperti penghargaan, pengembangan diri, dan kepuasan kerja. Untuk mengukur kinerja guru, angket disusun berdasarkan indikator yang meliputi pengelolaan pembelajaran, interaksi dengan siswa, serta pencapaian hasil belajar siswa.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala Likert yang memiliki lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam angket. Sebelum disebarkan, angket terlebih dahulu diuji coba kepada beberapa guru di luar sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil uji coba angket ini akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, seperti analisis validitas dan reliabilitas, untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Setelah pengumpulan data, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik demografis responden serta distribusi data pada masing-masing variabel, sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari analisis regresi linier berganda ini akan memberikan

gambaran mengenai seberapa besar pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di UPTD SDN 124386.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di UPTD SDN 124386, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Data yang dikumpulkan melalui angket telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh temuan utama yang menjelaskan hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di sekolah tersebut.

1. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh informasi mengenai distribusi nilai pada masing-masing variabel yang diteliti. Untuk variabel budaya kerja, mayoritas guru di UPTD SDN 124386 menunjukkan budaya kerja yang positif dengan nilai rata-rata mencapai 4,2 pada skala Likert 5 poin. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di sekolah ini memiliki pola perilaku yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Namun, ada beberapa aspek dari budaya kerja yang masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi antara sesama guru dan dengan pihak sekolah.

Variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang cukup bervariasi. Nilai rata-rata motivasi kerja adalah 3,8, yang menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang cukup baik, tetapi masih terdapat sebagian kecil yang merasa kurang termotivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya adalah penghargaan, pengakuan atas kinerja, dan kesempatan untuk berkembang. Guru-guru yang merasa kurang mendapatkan penghargaan atau kesempatan pengembangan diri cenderung menunjukkan motivasi yang lebih rendah.

Untuk variabel kinerja guru, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,9, yang mengindikasikan bahwa kinerja guru di sekolah ini termasuk dalam kategori baik. Mayoritas guru menunjukkan kinerja yang baik dalam mengelola pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Namun, beberapa guru masih menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan waktu dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

2. Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja guru (nilai $p = 0,000$, koefisien regresi = 0,45). Artinya, semakin baik budaya kerja di sekolah ini, semakin tinggi pula kinerja guru. Hal

ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik, dan komitmen terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di UPTD SDN 124386.

Selain itu, analisis juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru (nilai $p = 0,003$, koefisien regresi = 0,38). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang merasa termotivasi untuk bekerja cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan kelas.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel, budaya kerja dan motivasi kerja, secara simultan mempengaruhi kinerja guru. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,56, yang berarti 56% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan motivasi kerja. Sisanya, 44% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti kebijakan sekolah, dukungan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan eksternal.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Temuan ini sejalan dengan teori-teori motivasi yang menyatakan bahwa faktor internal, seperti motivasi kerja, serta faktor eksternal, seperti budaya kerja, dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang, termasuk dalam konteks pendidikan.

1. Budaya Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana anggota organisasi, dalam hal ini guru, dapat bekerja secara efisien dan efektif. Guru yang berada dalam lingkungan yang mendukung, memiliki komunikasi yang baik, dan bekerja dengan komitmen tinggi, akan merasa lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Shidiq et al., 2018). Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah dan seluruh stakeholder di sekolah untuk terus memperkuat budaya kerja yang positif, seperti melalui peningkatan kolaborasi antar guru dan peningkatan komunikasi yang transparan (Oktaviani et al., 2015).

2. Motivasi Kerja

Hasil analisis juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Guru yang merasa dihargai dan diakui atas prestasi yang mereka capai cenderung memiliki motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan, baik berupa penghargaan material maupun non-material, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja (Kompensasi et al., 2020). Hal ini relevan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Oleh karena itu, pihak sekolah

perlu memberikan perhatian lebih terhadap pemberian penghargaan dan pengembangan potensi diri guru agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja secara optimal.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru yang baik sangat bergantung pada dua faktor utama ini, yaitu budaya kerja dan motivasi kerja. Meskipun secara keseluruhan kinerja guru di sekolah ini sudah baik, beberapa guru masih menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan waktu dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran (Prabu Mangku Negera, 2005). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan budaya kerja sudah baik, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal penguasaan teknologi yang semakin penting dalam dunia pendidikan saat ini (Tanjung et al., 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di UPTD SDN 124386 Jalan Jambu Kecamatan Siantar Marihat Kota Pematangsiantar. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional, dapat disimpulkan beberapa hal penting yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Pertama, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas guru di UPTD SDN 124386 memiliki budaya kerja yang positif. Sebagian besar guru menunjukkan perilaku yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Namun, ada beberapa aspek budaya kerja yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi antar guru dan dengan pihak sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja sudah baik, ada ruang untuk peningkatan dalam hal interaksi dan kerjasama yang lebih intensif di antara para guru.

Kedua, variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang cukup bervariasi. Meskipun mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang baik, masih terdapat sebagian kecil yang merasa kurang termotivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ini antara lain penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan pengakuan terhadap hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru secara keseluruhan memiliki motivasi yang cukup tinggi, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut agar motivasi guru dapat meningkat, seperti pemberian penghargaan yang lebih adil dan kesempatan pengembangan karir yang lebih luas.

Ketiga, kinerja guru di UPTD SDN 124386 juga menunjukkan hasil yang baik secara keseluruhan. Guru-guru di sekolah ini berhasil mengelola pembelajaran dengan baik, berinteraksi dengan siswa secara efektif, dan mencapai tujuan pembelajaran yang

ditetapkan. Namun, tantangan masih ada, terutama terkait dengan penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pengelolaan waktu yang lebih efisien. Beberapa guru mungkin merasa kesulitan dalam memanfaatkan teknologi secara maksimal dalam proses pembelajaran, yang memerlukan perhatian dan pelatihan lebih lanjut.

Hasil uji korelasi dan regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,45, yang berarti semakin baik budaya kerja, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, kerjasama antar rekan kerja, dan komitmen terhadap tugas, berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,38. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Hal ini menegaskan pentingnya penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,56, diketahui bahwa 56% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan motivasi kerja, sementara 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup dukungan kebijakan sekolah, kondisi lingkungan eksternal, dan faktor-faktor individu guru yang mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di UPTD SDN 124386, perlu dilakukan upaya untuk memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah dan pihak terkait perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komunikasi, dan memberikan penghargaan yang lebih adil serta kesempatan pengembangan karir. Selain itu, pelatihan penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa guru dapat mengelola pembelajaran dengan efektif dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di sekolah dasar. Penemuan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kebijakan pendidikan di tingkat sekolah, serta membantu pihak terkait dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan lebih produktif bagi guru dan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH

- KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
<https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.6342>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press*.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=administrasi+pendidikan&ots=Altwn7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., & Hidayati Murtafiah, N. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34–54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>
- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., Hidayati Murtafiah, N., & Agama Islam An Nur Lampung, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34–54.
<https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>
- Kompensasi, P., dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yeni Ariesa, P., Kamal, J., Emmanuel Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rita Hayati, A., Arafat, Y., Puspita Sari Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Meidiana, A., Ahmad, S., Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Ade Silvia Utari, D., Puspita Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Imansyah, Y. M., Wardiah Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN Endang Yulianti, D., Wardiah Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran Full Day School Belva Selvia, D., Lian, B., Puspita Sari Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Hapizoh, A., Harapan, E., Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik Wilda Juliansari, D., Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Tohol Simamora, H., Kesumawati Strategi Pengendalian Konflik Hamengkubuwono, N., Novi Kristianto, M., Kristiawan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa Evanofrita, M., ... Supervisi Pendidikan, dan. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
<https://doi.org/10.31851/JMKSP.V5I2.3753>
- Oktaviani, C., Sint, S., Bengkulu, C., & Carolus, J. S. (2015). PERAN BUDAYA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(4). <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V9I4.1163>
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Rafika Aditama.
- Sallis, E. (2010). Total quality management in education, manajemen mutu terpadu pendidikan. In *Penerjemah: Riyadi, Ahmad Ali. Yogyakarta: Ircisod*.
- Shidiq, Ma., Sriatmi, A., Pawelas Arso Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, S., & Kesehatan Masyarakat, F. (2018). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PUSKESMAS

- SEBAGAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI KOTA SEMARANG. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1–8. <https://doi.org/10.14710/JKM.V6I2.20771>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung: Alfabeta*.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- Usman, H. (2021). *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=uZo_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=tqm+terhadap+efisiensi+administrasi+dan+akreditasi&ots=U-t6oMTCr-&sig=8l0Lbx2ztTKF6HbCjIziK5T-atI
- Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31–39. <https://doi.org/10.31764/IBTIDAIY.V3I2.530>