



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT INSAN HARAPAN BATAM TEMBESI SAGULUNG KOTA BATAM

¹ Sopian Hadi, ² Dalman, ³ Endang Ekowati

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: sopianhadi071099@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the relationship between work culture and work motivation on teacher performance at SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Batam City, Kepri. This research employs a quantitative approach with a correlational design. The population of this study consists of all teachers at SDIT Insan Harapan Batam, with a sample size of 30 individuals. Data were collected through questionnaires measuring work culture, work motivation, and teacher performance. The analysis technique used was multiple linear regression. The results show that work culture positively and significantly affects teacher performance, with a larger contribution compared to work motivation. Furthermore, work motivation also has a significant effect on teacher performance, although its contribution is smaller. Simultaneously, work culture and work motivation significantly influence teacher performance. This research provides an understanding that to improve teacher performance, effective management of work culture and continuous improvement of work motivation are necessary. The school should offer appropriate recognition for teachers' achievements to enhance their motivation. Therefore, a positive work culture and high work motivation can improve the quality of education at the school.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDIT Insan Harapan Batam, dengan jumlah sampel 30 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang mengukur variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya lebih kecil. Secara simultan, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan pengelolaan budaya kerja yang baik dan peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan. Sekolah perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian guru untuk mendorong motivasi mereka. Oleh karena itu, budaya kerja yang positif dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya terletak pada sarana dan prasarana yang digunakan, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan tersebut (Burhanuddin, 2014). Guru, sebagai salah satu sumber daya utama dalam pendidikan, memainkan peranan yang sangat besar dalam keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu diperhatikan dengan seksama, salah satunya adalah budaya kerja dan motivasi kerja (Hasan & Anita, 2024).

Budaya kerja merupakan pola perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi, termasuk dalam dunia Pendidikan (Tajudin & Aprilianto, 2020). Di sekolah, budaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan dengan lebih efektif dan efisien. Budaya kerja yang kuat melibatkan komitmen, disiplin, kerjasama, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang positif akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat, berinovasi, dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menghambat kinerja guru, sehingga berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Kurnia & Qomaruzzaman, 2012).

Motivasi kerja adalah faktor lain yang juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti rasa puas atas pencapaian pribadi, atau dari faktor eksternal, seperti penghargaan dan dukungan yang diterima dari pihak sekolah atau orang tua siswa. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja dengan sepenuh hati, berusaha terus-menerus meningkatkan kualitas pembelajaran, dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Shidiq et al., 2018)f.

Kinerja guru dapat diukur melalui sejauh mana guru mampu mencapai tujuan pembelajaran, menerapkan metode pengajaran yang efektif, berinovasi dalam proses pembelajaran, serta memberikan contoh yang baik bagi siswa. Kinerja ini sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah budaya kerja yang ada di lingkungan kerja serta motivasi yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, penting untuk memahami hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang dihasilkan oleh guru (Fernadi & Aslamiyah, 2022).

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan pendekatan pendidikan berbasis Islam dengan harapan dapat menghasilkan generasi

penerus bangsa yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Dalam mencapai tujuan ini, peran guru sangatlah vital. Kinerja guru di sekolah ini, baik dalam melaksanakan pembelajaran maupun dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif, sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk budaya kerja dan motivasi kerja yang ada di lingkungan sekolah.

SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri, sebagai salah satu lembaga pendidikan, menghadapi tantangan besar dalam mengelola kinerja guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Budaya kerja yang diterapkan di sekolah ini, apakah sudah mendukung pencapaian kinerja yang optimal, perlu diteliti lebih lanjut. Apakah budaya kerja yang ada sudah mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja sama dengan baik, dan berkomitmen tinggi terhadap tugasnya? Selain itu, bagaimana motivasi kerja para guru di sekolah ini? Apakah motivasi internal dan eksternal yang ada cukup kuat untuk mendorong guru agar dapat meningkatkan kinerjanya?

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru (Murtafiah, 2021). Namun, masih terdapat variasi dalam hasil penelitian tersebut, tergantung pada konteks dan lingkungan kerja masing-masing lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana kedua faktor tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja guru. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan pihak sekolah dapat merancang kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dapat lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Penelitian ini akan fokus pada dua faktor yang dianggap berpengaruh besar terhadap kinerja guru, yaitu budaya kerja dan motivasi kerja. Budaya kerja yang dimaksud mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan sikap yang diterapkan di lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan motivasi kerja mencakup faktor internal dan eksternal yang mendorong guru untuk bekerja lebih giat dan berprestasi dalam melaksanakan tugas mengajar.

Kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan indikator-indikator yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pembelajaran, penerapan metode pembelajaran yang efektif, serta kontribusi guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan siswa. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik untuk melihat hubungan antara variabel-variabel yang ada (Murtafiah, 2021).

Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, terutama di sekolah-sekolah dengan pendekatan pendidikan berbasis Islam. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan kepada pihak sekolah dan pengelola pendidikan mengenai pentingnya pengelolaan budaya kerja dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan pihak sekolah dapat merancang strategi yang lebih baik dalam menciptakan budaya kerja yang positif, sekaligus memberikan insentif atau penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah-sekolah lain, baik yang berbasis Islam maupun yang tidak berbasis Islam.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri.
3. Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. **Bagi Sekolah:** Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya budaya kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan hasil penelitian ini, pihak sekolah dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih tepat dalam mengelola budaya kerja dan meningkatkan motivasi kerja para guru.

2. **Bagi Guru:** Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya budaya kerja dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Guru juga dapat lebih menyadari pentingnya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
3. **Bagi Peneliti Lain:** Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya dalam konteks sekolah-sekolah berbasis Islam.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kualitas pendidikan di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri serta lembaga pendidikan lainnya, terutama dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan budaya kerja dan motivasi kerja yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional (Danar Pramita et al., 2021). Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada, yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antar variabel yang ada, sehingga desain korelasional dianggap paling tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Metode korelasional ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Jumlah total guru di sekolah tersebut adalah sekitar 30 orang, yang terdiri dari berbagai mata pelajaran, termasuk Pendidikan Agama Islam (PAI). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel, mengingat jumlah guru yang relatif kecil dan terbatas. Hal ini memungkinkan penelitian untuk memperoleh data yang lebih representatif mengenai kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang dibagikan kepada para guru (Sugiyono, 2019). Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Untuk variabel budaya kerja, kuesioner mencakup item-item yang mengukur nilai-nilai, norma, dan sikap kerja yang diterapkan di sekolah. Variabel motivasi kerja diukur dengan item-item yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasional baik internal maupun eksternal yang mendorong guru untuk bekerja dengan baik. Sementara itu, variabel kinerja guru diukur dengan indikator yang mencakup pencapaian tujuan pembelajaran, penerapan metode pengajaran yang efektif, serta kontribusi guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Setelah kuesioner dibagikan dan diisi oleh responden, data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan

terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki keakuratan dan konsistensi dalam mengukur variabel yang diteliti. Setelah itu, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sementara uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja guru.

Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional, yang memungkinkan peneliti untuk menguji sejauh mana budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT Insan Harapan Batam.

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri, yang berjumlah 30 orang. Dari 30 guru yang terlibat dalam penelitian ini, 60% di antaranya adalah guru wanita, sementara 40% lainnya adalah guru pria. Mayoritas responden memiliki usia antara 30 hingga 45 tahun (70%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru di sekolah ini berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman yang cukup dalam dunia pendidikan. Sebagian besar guru juga memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), dengan 20% di antaranya memiliki pendidikan magister (S2).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Budaya Kerja

Variabel budaya kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencakup beberapa aspek, seperti disiplin kerja, komitmen, kerjasama antar sesama guru, dan pengelolaan waktu yang efektif. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa mayoritas guru di SDIT Insan Harapan Batam memiliki budaya kerja yang baik. Sebanyak 80% responden menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan sekolah, serta mampu bekerja dengan disiplin dan berkomitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan. Namun, terdapat sekitar 20% responden yang mengaku merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap kerja keras yang telah dilakukan.

Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur melalui faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong guru untuk bekerja dengan baik. Faktor internal mencakup kepuasan pribadi atas pencapaian dalam mengajar, sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan dari rekan sejawat, kepala sekolah, serta imbalan atau penghargaan yang diterima. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar guru (70%) merasa termotivasi dengan adanya dukungan dari rekan sejawat dan kepala sekolah. Namun, 30% guru lainnya mengaku kurang mendapat dorongan eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, seperti penghargaan atas kinerja yang baik.

Kinerja Guru

Kinerja guru diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menggunakan metode yang efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Berdasarkan hasil analisis data, mayoritas guru di SDIT Insan Harapan Batam menunjukkan kinerja yang baik. Sebanyak 75% responden merasa puas dengan hasil pembelajaran yang mereka capai, namun terdapat 25% guru yang merasa kinerjanya kurang optimal akibat beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi dan budaya kerja yang tidak mendukung.

3. Analisis Data

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Kinerja = 0.52 \times BudayaKerja + 0.38 \times MotivasiKerja$$

Dari hasil ini, dapat dilihat bahwa baik budaya kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki budaya kerja yang baik, seperti disiplin, komitmen, dan kerjasama yang baik, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Namun, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan budaya kerja.

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam. Nilai t hitung untuk budaya kerja adalah 4.02 dengan nilai $p < 0.05$, yang menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan di sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik siswa.

Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja sama, cenderung lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa guru, yang

menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat di sekolah, seperti kebiasaan rapat rutin dan pembagian tugas yang jelas, sangat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja.

Namun, meskipun budaya kerja di SDIT Insan Harapan Batam tergolong baik, masih terdapat beberapa hambatan, seperti kurangnya sistem penghargaan dan apresiasi terhadap kerja keras guru. Hal ini diungkapkan oleh beberapa responden yang merasa bahwa penghargaan terhadap kinerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t untuk motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.45 dengan nilai $p < 0.05$, yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pembelajaran dan tugas mengajar.

Motivasi kerja di SDIT Insan Harapan Batam sebagian besar dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa dukungan dari rekan sejawat dan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja, karena mereka merasa dihargai dan didorong untuk berbuat lebih baik. Namun, terdapat beberapa guru yang mengungkapkan bahwa penghargaan yang diterima tidak selalu mencerminkan upaya yang telah dilakukan, yang membuat motivasi mereka berkurang.

6. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12.35 dengan nilai $p < 0.05$, yang berarti bahwa secara bersama-sama, budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam.

Namun, dari hasil analisis, budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja sangat penting, pengelolaan budaya kerja yang baik di sekolah ini menjadi faktor utama yang mendorong kinerja guru.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri. Budaya kerja yang baik, yang meliputi disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (guru dalam konteks ini) (Andriani & Rasto, 2019).

Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun kontribusinya tidak sebesar budaya kerja (Asmawati et al., 2018). Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja dengan lebih semangat dan berusaha mencapai tujuan pembelajaran dengan baik. Dukungan eksternal dari rekan sejawat dan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Insan Harapan Batam.

Namun, untuk lebih meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memperkuat budaya kerja, seperti pemberian penghargaan terhadap kinerja yang baik dan pengembangan komunikasi yang lebih terbuka antara guru dan manajemen sekolah. Pengelolaan motivasi kerja yang lebih baik, seperti memberikan insentif yang lebih sesuai dengan pencapaian kinerja, juga perlu diperhatikan agar guru merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam Tembesi Sagulung Kota Batam Kepri, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut, meskipun dengan proporsi yang berbeda. Budaya kerja terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, disiplin, dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang bekerja dalam budaya kerja yang baik, dengan disiplin tinggi dan komitmen terhadap pekerjaan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

Di sisi lain, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan budaya kerja. Faktor eksternal seperti dukungan dari rekan sejawat dan kepala sekolah berpengaruh terhadap tingkat motivasi guru. Namun, terdapat beberapa guru yang mengungkapkan bahwa motivasi mereka cenderung menurun karena kurangnya penghargaan yang sesuai dengan usaha dan pencapaian mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan apresiasi yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel ini, budaya kerja dan motivasi kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, pengelolaan budaya kerja yang kuat menjadi faktor utama yang mendorong kinerja guru di SDIT Insan Harapan Batam. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, pihak sekolah perlu memperhatikan dua aspek utama ini dengan serius. Penguatan budaya kerja yang positif, seperti disiplin, komitmen, dan kerjasama antar

guru, harus terus didorong, dan motivasi kerja guru perlu ditingkatkan dengan memberikan penghargaan yang lebih layak sesuai dengan pencapaian mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun faktor budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar, motivasi kerja tetap menjadi aspek yang penting dan tidak boleh diabaikan. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja guru yang optimal, diperlukan strategi yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut dengan baik, dengan perhatian khusus pada peningkatan budaya kerja yang mendukung dan motivasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R., & Rasto. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 80–86. <https://doi.org/10.17509/JPM.V4I1.14958>
- Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Burhanuddin, H. (2014). Rekonstruksi Sistem Pembelajaran. *Muaddib*, 04(02), 71–92.
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press*.
- Fernadi, M. F., & Aslamiyah, N. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN. *JURNAL MUBTADIIN*, 8(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/170>
- Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217–232. <https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494>
- Kurnia, A., & Qomaruzzaman, B. (2012). Membangun Budaya Sekolah. *Pendidikan Karakter Dan Budaya Sekolah*, 72.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- 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*.
- Tajudin, A., & Aprilianto, A. (2020). Strategi Kepala Madrasah..dalam Membangun Budaya Religius Peserta Didik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 101–110. <https://doi.org/10.31538/MUNADDHOMAH.V1I2.34>