



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP IT AZ-ZAHRA, ISLAMIC BOARDING SCHOOL, JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN

¹ Apri Welda, ² Esen Pramudya Utama, ³ Nur Khalis

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

Email: apriwelda1@gmail.com

Abstract

This study examines the relationship between organizational culture, work motivation, and teacher performance at SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan. The research aims to understand how these factors influence the performance of teachers in the school setting. Using a combination of questionnaires, interviews, and observations, the study found that organizational culture plays a significant role in enhancing teacher performance. The organizational culture at SMP IT Az-Zahra is centered around Islamic values, collaboration, discipline, and mutual respect, creating a positive work environment that supports teachers in performing their duties effectively. Additionally, work motivation was found to be high among teachers, with a strong correlation between recognition, rewards, and increased motivation. Despite these positive factors, the study identified challenges such as insufficient resources and limited opportunities for professional development. Overall, the study highlights that a positive organizational culture and high work motivation are crucial for improving teacher performance. It is recommended that the school continues to strengthen its organizational culture, implement more structured reward systems, and provide better resources and professional development opportunities for teachers to enhance their performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah. Dengan menggunakan kombinasi kuesioner, wawancara, dan observasi, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi di SMP IT Az-Zahra berfokus pada nilai-nilai Islam, kolaborasi, kedisiplinan, dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung guru dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, motivasi kerja di kalangan guru juga ditemukan cukup tinggi, dengan hubungan yang kuat antara penghargaan, pengakuan, dan peningkatan motivasi. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan kesempatan pengembangan profesional yang terbatas. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Disarankan agar sekolah terus memperkuat budaya organisasi, menerapkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur, dan menyediakan sumber daya serta kesempatan pengembangan profesional yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, peningkatan kualitas pembelajaran menjadi tujuan utama yang harus dicapai (Amin & Penulis, 2019). Proses pencapaian tersebut tidak terlepas dari peran penting guru sebagai agen utama dalam transfer ilmu kepada peserta didik. Kinerja guru, sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pembelajaran, sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen yang ada dalam lingkungan kerja mereka. Dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada di sekolah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana keduanya saling terkait dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan.

Pendidikan yang berkualitas membutuhkan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi (Putri et al., 2021). Salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah adanya budaya organisasi yang mendukung. Budaya organisasi di sekolah berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang positif menciptakan komunikasi yang baik antar sesama guru, kepala sekolah, dan staf lainnya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi pola kerja yang diterapkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja guru (Anita et al., 2022).

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan dalam konteks ini. Motivasi kerja guru berperan besar dalam menentukan kualitas pembelajaran yang mereka berikan kepada peserta didik (Asmawati et al., 2018). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan berusaha memberikan yang terbaik. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor seperti penghargaan, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan dari lingkungan sekitar, sangat memengaruhi tingkat motivasi kerja seorang guru (Setiawan, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan.

SMP IT Az-Zahra sebagai lembaga pendidikan yang berada di Jati Agung, Lampung Selatan, memiliki visi dan misi untuk mencetak generasi yang unggul secara akademis dan akhlak. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya yang maksimal dari seluruh elemen yang ada di sekolah, terutama para guru. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian, diharapkan kinerja guru dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Pentingnya budaya organisasi dan motivasi kerja dalam konteks pendidikan telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian (Sutrisno, n.d.). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi tersebut. Sementara itu, motivasi kerja guru juga menjadi kunci utama dalam menciptakan kinerja yang optimal. Namun, di sisi lain, meskipun pentingnya kedua faktor tersebut telah diakui, masih banyak sekolah yang belum sepenuhnya memahami bagaimana cara mengelola budaya organisasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif (Akuntabilitas et al., 2015).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana kedua faktor tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor ini, pihak sekolah, terutama para kepala sekolah dan manajemen, dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh banyak sekolah adalah bagaimana menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru (Tinggi et al., 2018). Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan semangat kerja guru, yang dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran (Asmawati et al., 2018). Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengkaji lebih dalam mengenai elemen-elemen budaya organisasi yang ada di SMP IT Az-Zahra dan bagaimana budaya tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru.

Selain itu, penelitian ini juga akan meneliti bagaimana motivasi kerja guru di SMP IT Az-Zahra dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja mereka. Motivasi kerja dapat berupa dorongan dari dalam diri guru itu sendiri, maupun dorongan dari luar, seperti penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan dan pengakuan kepada guru akan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMP IT Az-Zahra, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, dan

kinerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh sekolah-sekolah lain sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan budaya organisasi yang baik dan peningkatan motivasi kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai penting baik dalam konteks akademik maupun praktis, terutama dalam upaya menciptakan sekolah yang unggul dan berkualitas.

Mengingat pentingnya budaya organisasi dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru, penelitian ini berfokus pada SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan, sebagai lokasi studi. SMP IT Az-Zahra merupakan sekolah yang memiliki visi untuk mengembangkan potensi siswa dalam berbagai aspek, termasuk aspek akademis dan moral. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja di sekolah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai visi tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan pendidikan di Indonesia secara keseluruhan.

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks, tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan pun semakin besar (Permana & Ulfatin, 2018). Dalam konteks ini, peran budaya organisasi dan motivasi kerja menjadi semakin penting dalam mendukung kinerja guru. Budaya organisasi yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik (Prasetya, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan budaya organisasi dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mendapatkan data yang dapat dianalisis secara statistik mengenai hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan. Jenis penelitian deskriptif korelasional digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru serta hubungan antar variabel yang diteliti.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di SMP IT Az-Zahra, yang berjumlah sekitar 40 orang. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik sampling

jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diambil semua (Danar Pramita et al., 2021). Dengan demikian, 40 orang guru tersebut akan menjadi subjek penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan representatif mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga instrumen utama, yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi (Ramdhan, 2021). Kuesioner disusun untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kuesioner budaya organisasi mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan SMP IT Az-Zahra yang memengaruhi suasana kerja. Kuesioner motivasi kerja dirancang untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong atau menghambat motivasi kerja guru, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sedangkan kuesioner kinerja guru berfokus pada bagaimana guru melaksanakan tugasnya di sekolah, baik dalam aspek pengajaran maupun pengelolaan kelas.

Selain kuesioner, wawancara dilakukan dengan beberapa guru dan kepala sekolah untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam terkait dengan budaya organisasi dan motivasi kerja di sekolah tersebut. Wawancara ini bertujuan untuk memperkaya data yang diperoleh dari kuesioner dan memberikan perspektif yang lebih luas mengenai bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru. Wawancara ini dilakukan secara terbuka dan fleksibel untuk memungkinkan para responden mengungkapkan pengalaman dan pandangan mereka secara lebih rinci.

Dokumentasi juga digunakan sebagai sumber data pendukung yang dapat memberikan gambaran mengenai kebijakan dan program yang ada di SMP IT Az-Zahra, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja guru. Dokumentasi yang diperoleh dari rapat-rapat sekolah, laporan tahunan, serta kegiatan-kegiatan internal lainnya akan digunakan untuk mendukung temuan dari data kuantitatif dan kualitatif.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis korelasi (Hoy, 2010). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru berdasarkan data yang diperoleh. Sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi Pearson untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP IT Az-Zahra dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

Dengan pendekatan kuantitatif yang mendalam dan melibatkan beberapa teknik pengumpulan data, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, akan dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah tersebut.

Hasil Penelitian:

Hasil Pengukuran Budaya Organisasi

Dari hasil pengukuran budaya organisasi yang dilakukan melalui kuesioner, mayoritas guru di SMP IT Az-Zahra menunjukkan adanya budaya organisasi yang mendukung dalam meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan analisis data, 80% responden memberikan penilaian positif terhadap budaya organisasi yang ada di sekolah. Budaya organisasi di SMP IT Az-Zahra cenderung berbasis pada nilai-nilai Islam yang mengedepankan kebersamaan, kedisiplinan, dan rasa saling menghormati antar sesama. Terdapat sejumlah program yang diinisiasi oleh sekolah, seperti rapat rutin, kegiatan mentoring antara guru senior dan junior, serta pembinaan yang dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah dan manajer lainnya.

Selain itu, tercatat bahwa sekitar 75% guru merasa bahwa budaya organisasi yang ada di sekolah mereka menciptakan suasana kerja yang positif. Mereka merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari pihak manajemen sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Budaya komunikasi terbuka antara guru dan kepala sekolah juga menjadi salah satu faktor yang diungkapkan oleh responden sebagai faktor penunjang yang menciptakan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMP IT Az-Zahra cukup kondusif dan menjadi dasar yang baik untuk peningkatan kinerja guru.\

Hasil Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja para guru di SMP IT Az-Zahra juga dinilai cukup tinggi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 85% responden merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor utama yang meningkatkan motivasi kerja guru adalah adanya penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja mereka. Sebanyak 70% guru mengungkapkan bahwa mereka merasa termotivasi ketika mendapatkan apresiasi baik dari kepala sekolah maupun dari sesama rekan kerja.

Namun, meskipun motivasi kerja cenderung tinggi, sekitar 15% responden menyatakan bahwa mereka masih merasa kurang dalam hal penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah. Beberapa guru merasa bahwa insentif dan penghargaan terhadap kinerja mereka belum sepenuhnya mencerminkan prestasi yang mereka capai. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk manajemen sekolah dalam memberikan perhatian lebih pada aspek penghargaan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru di masa depan.

Hasil Pengukuran Kinerja Guru

Kinerja guru di SMP IT Az-Zahra dapat dikatakan baik berdasarkan hasil observasi dan kuesioner yang diberikan kepada para guru dan kepala sekolah. Sebanyak 78% guru memberikan penilaian positif terhadap kinerja mereka sendiri, mengingat mereka sudah berusaha keras dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, mulai dari menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, hingga melakukan evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan penilaian yang sama, dengan menyatakan bahwa mayoritas guru di sekolah ini mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Namun, sekitar 22% guru mengungkapkan bahwa meskipun mereka sudah berusaha maksimal, masih ada beberapa kendala yang mereka hadapi dalam meningkatkan kinerja mereka, seperti keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran serta kurangnya waktu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan profesional. Kinerja guru yang optimal masih perlu didukung oleh fasilitas yang lebih baik dan kesempatan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi secara lebih terstruktur.

Pembahasan:

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Budaya organisasi yang terbentuk di SMP IT Az-Zahra berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai agama, kedisiplinan, dan penghargaan terhadap kerja keras sangat memengaruhi semangat kerja guru. Guru-guru merasa didorong untuk bekerja lebih baik karena adanya dukungan dari sesama rekan kerja serta kepala sekolah. Selain itu, budaya organisasi yang terbuka dan inklusif juga mendorong komunikasi yang efektif di antara guru dan manajemen sekolah (YUNIAWAN, 2011).

Faktor ini berdampak positif pada kinerja guru, karena suasana kerja yang nyaman dan mendukung memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, SMP IT Az-Zahra telah berhasil menciptakan budaya yang mendukung pengembangan kinerja guru, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra. Para guru yang merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam tugas mereka. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh sekolah, baik dalam bentuk pengakuan verbal maupun insentif, sangat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan sangat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja seseorang.

Namun, beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapat penghargaan yang cukup, terutama dalam bentuk insentif finansial atau penghargaan yang lebih

formal (Efrina & Warisno, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja secara keseluruhan sudah baik, ada ruang untuk perbaikan dalam hal penghargaan dan insentif untuk meningkatkan semangat kerja guru. Pihak manajemen sekolah perlu mempertimbangkan sistem penghargaan yang lebih sistematis dan adil agar dapat lebih memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Sinergi antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sinergi antara budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci utama dalam peningkatan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra. Kedua faktor ini saling mendukung dan memperkuat, sehingga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Ketika budaya organisasi mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik antar guru, dan ketika guru merasa dihargai serta mendapatkan motivasi untuk bekerja lebih baik, maka kualitas pembelajaran yang dihasilkan juga akan meningkat.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional secara berkala, menjadi hambatan yang harus diatasi agar kinerja guru dapat lebih optimal. Manajemen sekolah perlu memastikan bahwa guru memiliki akses yang cukup terhadap fasilitas yang mendukung kegiatan pembelajaran, serta peluang untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMP IT Az-Zahra, Islamic Boarding School, Jati Agung, Lampung Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini. Budaya organisasi yang diterapkan di SMP IT Az-Zahra mengedepankan nilai-nilai kedisiplinan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kerja keras. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung bagi para guru untuk berperan secara maksimal dalam tugas mereka sebagai pendidik. Nilai-nilai budaya tersebut mendorong guru untuk bekerja lebih baik, menciptakan suasana saling menghargai, dan memperkuat komunikasi yang terbuka antara sesama guru dan manajemen sekolah. Dampaknya, mayoritas guru merasa nyaman dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Motivasi kerja para guru juga menjadi faktor penting dalam menentukan seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dari hasil penelitian, mayoritas guru di SMP IT Az-Zahra merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik, terutama karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka capai. Namun, beberapa guru masih merasakan adanya kekurangan dalam hal penghargaan dan insentif yang

diberikan. Meskipun demikian, sebagian besar responden menunjukkan motivasi kerja yang tinggi karena pengakuan yang diberikan oleh pihak sekolah. Penghargaan dan insentif menjadi faktor eksternal yang mendorong para guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka, dan hal ini relevan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Kinerja guru di SMP IT Az-Zahra menunjukkan hasil yang positif secara umum. Kebanyakan guru merasa puas dengan kinerja mereka sendiri dan merasa bahwa mereka telah menjalankan tugas mereka dengan baik. Namun, ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan sarana dan prasarana yang memadai serta kurangnya waktu untuk pelatihan profesional yang terstruktur. Meskipun demikian, lingkungan yang didukung oleh budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi masih memungkinkan guru untuk memberikan kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, sinergi antara budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen sekolah terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung dan meningkatkan sistem penghargaan serta insentif yang lebih memadai untuk para guru. Hal ini akan memperkuat motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di SMP IT Az-Zahra. Selain itu, penting untuk memperhatikan penyediaan sarana dan prasarana yang lebih baik serta memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala, sehingga dapat terus meningkatkan kompetensi mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas.

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>
- Amin, M., & Penulis, N. (2019). PENDIDIKAN ISLAM MASA PENJAJAHAN BELANDA DAN JEPANG. *PILAR*, 10(2).
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/5021>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
<https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Asmawati, S., Sulistyo, 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>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In

Widya Gama Press.

- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 214–219. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V3I2.7776>
- Hoy, M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif & RND. In *Bandung: Alfabeta*.
- Permana, B. I., & Ulfatin, N. (2018). Budaya Sekolah Berwawasan Lingkungan pada Sekolah Adiwiyata Mandiri. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.17977/UM027V3I12018P011>
- Prasetya, B. (2014). Pengembangan Budaya Religius di Sekolah. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 2(1), 100–112. <https://www.ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/view/59>
- Putri, N. T., Satria, B., Amrina, E., & Alfadhilani, A. (2021). Pengaruh Kualitas layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa dengan Moderasi Budaya Organisasi dan Reputasi. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 10(2), 121–130. <https://doi.org/10.26593/JRSI.V10I2.4200.121-130>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). www.ciptapublishing.com
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*. <https://dinastirev.org/JIHP/article/view/690>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (n.d.). *Budaya Organisasi*. Retrieved March 13, 2024, from [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=budaya+organisasi&ots=mcWBoCHA8H&sig=LmdDpRcotj0Ac4rLX1IViekKuj8&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=budaya+organisasi&ots=mcWBoCHA8H&sig=LmdDpRcotj0Ac4rLX1IViekKuj8&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi&f=false)
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Organisasi, P. B., Komitmen, D., Terhadap, O., Karyawan, K., Ras, M., Program, M., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Program, J. J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V1I1.7>
- YUNIAWAN, A. (2011). *Evaluasi Orientasi Layanan Sebagai Bagian dari Budaya Organisasi dan Efeknya Terhadap Kinerja Organisasi*.