



Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Abbasyiah Teluk Pinang Kabupaten Indragiri Hilir

Badrain Khamil

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri
kamilpemberi@gmail.com

Asmariansi

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri
asmariansi530@gmail.com

Irjus Indrawan,

Manajemen Pendidikan Islam
irjus9986@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
11-11-2025	12-01-2026	01-02-2026

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the organizational culture in increasing teacher work motivation at the Abbasiyah Teluk Pinang Islamic Junior High School (MTs), Indragiri Hilir Regency. This study used a qualitative method. Data collection techniques used interviews, observation, and documentation. Data analysis used data reduction, data presentation, conclusion, and verification methods. The results of the study indicate that the organizational culture implemented at MTs Abbasiyah Teluk Pinang is: a culture of participation principles, a culture of communication principles, and a culture of attention principles. Teacher work motivation is the motivation that makes teachers enthusiastic in teaching, because with this motivation the teaching and learning process runs according to the school's wishes and with this motivation, the cultures at MTs Abbasiyah Teluk Pinang run well according to the school's wishes. The teacher's work motivation includes: giving praise, giving gifts, giving encouragement, giving actions. With these motivations, teachers and students are always motivated in their work and in the teaching and learning process.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Teachers*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untk melihat Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Abbasyiah Teluk Pinang Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode reduksi data, penyajian data, kesimpulan, dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan yang ada di MTs Abbasyiah Teluk Pinang yaitu: Budaya prinsip partisipasi, Budaya prinsip komunikasi, Budaya prinsip memberi perhatian. Motivasi kerja guru merupakan motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar, karena dengan adanya motivasi tersebut proses belajar mengajar berjalan sesuai yang diinginkan oleh sekolah dan dengan adanya motivasi tersebut, budaya-budaya yang ada di MTs Abbasyiah Teluk Pinang berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan oleh lembaga sekolah. Adapun motivasi kerja guru berupa: pemberian pujian, pemberian hadiah, pemberian dorongan, pemberian tindakan, dengan adanya motivasi-motivasi tersebut guru dan peserta didik itu selalu termotivasi dalam bekerja maupun dalam proses belajar mengajar

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang dirancang secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta kegiatan pembelajaran yang memungkinkan peserta didik berperan aktif dalam mengembangkan potensinya. Tujuan utama pendidikan adalah mengembangkan kemampuan peserta didik agar memiliki kepribadian yang utuh dan seimbang. Nilai-nilai yang perlu ditanamkan dalam dunia pendidikan meliputi nilai keagamaan, pengendalian diri, pembentukan karakter, kecerdasan, moralitas yang baik, serta keterampilan yang berguna bagi kehidupan individu, masyarakat, bangsa, dan negara. Peningkatan kualitas pendidikan menjadi landasan utama bagi kemajuan serta kejayaan suatu bangsa dan negara.¹

Budaya yang diterapkan di lingkungan sekolah sebaiknya mencerminkan budaya organisasi, sehingga setiap bagian di dalamnya menyadari posisinya sebagai bagian dari satu kesatuan yang memiliki visi dan misi yang sama. Setiap unit di sekolah tidak semestinya menetapkan peraturan secara terpisah, karena hal tersebut dapat menghambat terciptanya keselarasan dalam membangun budaya organisasi yang harmonis. Budaya organisasi yang ideal adalah budaya yang mendorong seluruh anggota sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam mendukung kegiatan pembelajaran, dengan menciptakan suasana penuh kasih serta memberikan kebebasan yang bertanggung jawab.

Budaya organisasi yang positif dapat tercermin melalui adanya kerja sama antaranggota, disertai rasa memiliki serta tanggung jawab yang kuat terhadap lembaga. Namun, kondisi tersebut belum sepenuhnya tampak pada seluruh komponen yang ada. Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Abbasiyah Teluk Pinang, tingkat motivasi kerja guru masih tergolong rendah. Rendahnya motivasi ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru, di mana sebagian guru belum menunjukkan upaya maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya motivasi juga berdampak pada rendahnya keseriusan dan kurangnya persiapan dalam proses mengajar. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi pelaksanaan setiap tugas yang dijalankan oleh individu.²

Sebagai elemen yang sangat krusial, lembaga pendidikan di berbagai jalur dan tingkatan memiliki peran yang signifikan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanggung jawab ini menuntut lembaga pendidikan untuk mempersiapkan diri agar bisa mengikuti perkembangan dan meningkatkan mutu pendidikan, karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang dapat memenuhi kebutuhan perubahan.

¹ Sukarman, Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Yayasan Santo Antonius Jakarta, Volume 5, Nomor 1, Januari 2016. h. 117.

² Josafat Eleazar Surya, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3 2022, h. 760.

Beberapa lembaga pendidikan berusaha keras untuk menciptakan model sekolah yang dapat menampung potensi siswa. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa sekolah berhasil berkembang dan unggul, sementara yang lain mengalami stagnasi dan bahkan menghadapi kemungkinan tutup³

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung pelaksanaan tugas, maka hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya secara teratur, dalam keadaan sehat, serta dengan rasa aman. Berbagai fasilitas yang tersedia di tempat kerja juga termasuk dalam unsur lingkungan kerja. Menurut Jufrizen dan Rahmadhani, lingkungan kerja meliputi seluruh faktor yang dapat memengaruhi aktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan pekerjaan.

Menurut Elizar dan Tanjung, lingkungan kerja merupakan kondisi internal dalam organisasi yang berlangsung secara berkesinambungan dan dirasakan oleh seluruh anggotanya, di mana kondisi tersebut dapat memengaruhi suasana serta kinerja mereka. Sementara itu, Nuryasin menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor atau kekuatan yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴

Lingkungan kerja merupakan ruang dalam suatu organisasi yang dirancang khusus untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dua elemen utama yang terkait dengan lingkungan kerja adalah pengaturan tata ruang kantor dan tingkat kenyamanan yang diberikan. Hasibuan dan Bahri menyatakan bahwa beberapa indikator penting dari lingkungan kerja meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, adanya bau yang mengganggu, serta aspek keamanan di tempat kerja.⁵

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai perspektif mengenai motivasi menekankan bahwa upaya untuk meraih tujuan menjadi fokus utama dari setiap tindakan individu. Sementara itu, kinerja guru mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang tercermin melalui hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian terhadap kinerja guru memiliki

³ Irjus Indrawan, Dkk. Sistem Penghargaan dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Negeri. (Pekanbaru : CV. Publishing and Printing, 2022),

⁴ *Ibid*, h. 761.

⁵ Taufik Hidayat Dkk, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, Jurnal Manajemen Bisnis Volume 17, No. 2, April 2020 h. 192.

peranan penting sebagai sarana untuk memonitor kegiatan profesional mereka. Proses penilaian ini juga digunakan oleh lembaga pendidikan sebagai dasar evaluasi untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

Kinerja guru yang kurang maksimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Mulyasa menyatakan bahwa seorang guru akan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati apabila memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang positif mendorong guru untuk menunjukkan minat, perhatian, serta keinginan yang kuat untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan atau tugas yang diembannya.

Sebagai salah satu agen sosialisasi dalam pendidikan, guru diharapkan mampu menyalurkan dan mentransformasikan nilai-nilai kepada peserta didik. Di tengah dinamika perubahan nilai dalam masyarakat yang berlangsung sangat cepat, guru dituntut untuk tetap mempertahankan perannya sebagai pendidik nilai. Namun, pergeseran nilai yang terjadi dalam masyarakat kerap menyebabkan guru menghadapi kesulitan dalam menemukan pedoman yang tepat untuk memenuhi tuntutan profesionalnya.⁶

Menurut Albertus, salah satu tantangan utama yang dihadapi guru sebagai penyampai nilai adalah terkait dengan kejelasan visi mereka, yang sering terganggu oleh perubahan norma-norma dalam masyarakat. Pergeseran nilai dalam komunitas dapat menyebabkan guru kehilangan acuan dan landasan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini membuat guru rentan terpengaruh oleh berbagai pandangan nilai yang terkadang bertentangan dengan tujuan pendidikan.

Di samping itu, rendahnya gaji guru sering dianggap sebagai salah satu alasan kualitas pendidikan yang masih rendah. Anggapan ini muncul karena dengan gaji yang tidak memadai, banyak guru tidak menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini terlihat dari banyaknya guru yang tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup untuk memenuhi tuntutan dunia pendidikan saat ini, disebabkan oleh keterbatasan dana untuk melakukan kegiatan pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan, mengikuti seminar, menulis karya ilmiah, membeli buku, dan mengakses internet. Situasi ini menjadi tantangan bagi para guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Abbasiyah Teluk Pinang. Fenomena-fenomena ini merupakan tantangan untuk menemukan cara mengatasi atau setidaknya menawarkan solusi atas berbagai kejadian. Masalah pekerjaan guru tetap perlu mendapatkan perhatian

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk memastikan setiap karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan

⁶ Surya Kanta, Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kota Banda Aceh, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Volume 5, No. 1 Februari 2017, h. 57.

perusahaan. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang mempengaruhi perilaku manusia sehingga mereka bersedia bekerja dengan giat dan berusaha mencapai hasil terbaik. Motivasi juga dapat dianggap sebagai proses eksternal yang memengaruhi individu maupun kelompok untuk melakukan suatu tindakan. Secara alami, motivasi muncul sebagai kebutuhan untuk memenuhi dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Luthans, budaya merupakan pengetahuan yang diperoleh untuk memahami pengalaman dan membimbing tindakan sosial. Dalam konteks organisasi, budaya organisasi mencakup elemen-elemen yang memengaruhi perilaku seluruh anggotanya. Budaya ini menjadi salah satu komponen utama dalam setiap perusahaan atau lembaga, karena berkaitan erat dengan norma, nilai, sikap, aturan, dan etika kerja yang disepakati bersama. Setiap bagian atau divisi dalam organisasi bertujuan untuk memastikan perilaku, pola pikir, cara bekerja sama, dan interaksi karyawan dengan lingkungan tetap selaras dengan pedoman yang ada. Kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh adanya budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat mampu membimbing karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi perlu disesuaikan dengan kondisi lembaga dan lingkungan kerja karyawan agar mendukung perencanaan masa depan. Secara umum, budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota dan membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya.⁷

Budaya organisasi merupakan salah satu sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui pembentukan sikap dan perilaku yang lebih baik. Penerapan budaya ini diharapkan dapat membantu individu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan yang dihadapi saat ini maupun di masa depan. Budaya organisasi berperan sebagai kekuatan sosial yang bersifat tidak terlihat, namun memiliki kemampuan untuk mendorong setiap anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota, tetapi juga sebagai media pembentukan karakter dan profesionalisme dalam lembaga pendidikan. Budaya yang kuat dan positif menciptakan rasa memiliki, tanggung jawab, serta loyalitas anggota terhadap visi dan misi sekolah. Dalam konteks madrasah, budaya organisasi yang kondusif mendorong guru untuk saling bekerja sama, berbagi pengetahuan, serta mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif. bahwa budaya

⁷ mochmad Fatchurrohman, Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan, *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 2 September 2022, h.138,

organisasi merupakan faktor penentu yang dapat membentuk perilaku karyawan dan memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.⁸

Salah satu tujuan utama lembaga dalam membangun budaya organisasi adalah memiliki karyawan yang mampu menunjukkan kinerja unggul, baik dari segi kemampuan, prestasi kerja, maupun tingkat loyalitas yang tinggi. Kendati demikian, salah satu tantangan yang dihadapi adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia. Faktor penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan terletak pada kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya demi tercapainya tujuan institusi. Dengan demikian, karyawan memegang peranan yang sangat vital dalam mendukung keberhasilan lembaga.

Bersaing dalam dunia kerja menjadi hal yang krusial bagi keberhasilan suatu institusi pendidikan. Lembaga yang memiliki karyawan atau guru berkualitas dan mampu bersaing dengan institusi lain menunjukkan adanya upaya berkelanjutan dalam meningkatkan dan memperbarui kompetensi sumber daya manusianya. Hal ini sangat penting karena kualitas sumber daya manusia secara langsung memengaruhi kelangsungan dan keberhasilan lembaga di masa depan. Kemampuan individu merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kinerja, yang tercermin melalui hasil kerja yang dicapai. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan sangat memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja. Namun, kemampuan saja tidak cukup; tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting. Guru atau karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak menjalankan tanggung jawab dengan baik tetap akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan individu perlu diimbangi dengan pembinaan sikap profesional, disiplin, dan tanggung jawab agar kinerja yang dicapai benar-benar memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Selain itu, kompetensi individu yang terus ditingkatkan dapat berfungsi sebagai motivator internal, mendorong guru atau karyawan untuk terus belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pendidikan dan tuntutan zaman. Hal ini sekaligus memperkuat budaya organisasi, karena anggota yang kompeten dan bertanggung jawab cenderung mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada keberhasilan bersama.⁹

Secara konseptual, kinerja akan lebih optimal jika didukung oleh motivasi yang tinggi,

⁸ Eko Budiyanto, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, (Banten : CV. AA. RIZKY, 2020), h. 50

⁹ Wita Aulia Munandar, *Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)*, *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* Volume 8 , Number 1, Tahun 2020, h. 29

sehingga seluruh potensi individu dapat dimanfaatkan secara maksimal. Salah satu tantangan utama bagi seorang pemimpin adalah memberikan dorongan yang tepat agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga tercapai kinerja yang efektif. Berdasarkan teori-teori yang ada, penilaian terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, tingkat kehadiran yang dapat diandalkan, serta pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁰

Untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan harapan organisasi, sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan keamanan, serta aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang positif. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Selain menciptakan kondisi yang mendukung, organisasi juga harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi berbagai masalah yang muncul terkait kinerja karyawan. Hal ini mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, pengembangan kompetensi melalui pelatihan atau workshop, serta penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Dengan langkah-langkah tersebut, individu-individu di dalam organisasi akan merasa diperhatikan dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Dukungan aktif dari setiap anggota organisasi menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan bersama. Ketika setiap individu memahami perannya, memiliki motivasi yang tinggi, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, kinerja secara keseluruhan akan meningkat. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya tanggung jawab manajemen, tetapi juga membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Keberagaman dalam suatu kelompok organisasi memiliki peran penting dalam membentuk aturan, norma, dan pedoman yang mendorong terciptanya organisasi yang lebih solid. Perbedaan latar belakang, pengalaman, dan perspektif anggota dapat menjadi sumber ide yang beragam dalam pengambilan keputusan, sehingga menghasilkan kebijakan yang lebih inklusif dan diterima oleh seluruh anggota. Dengan adanya keberagaman, setiap individu belajar untuk saling menghargai, menghormati perbedaan, dan bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang dibangun melalui keberagaman akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, harmonis, dan dihargai oleh seluruh anggota maupun masyarakat luas. Hal ini

¹⁰ Ma'sum Amin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta", Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.2 No. 1 (Juli, 2011), 231

berdampak langsung pada pembentukan budaya organisasi yang kuat, karena budaya tersebut tercipta dari interaksi, komunikasi, dan kerja sama antaranggota yang menghargai perbedaan. Dengan demikian, keberagaman tidak hanya menjadi tantangan, tetapi juga menjadi aset strategis yang dapat memperkuat integritas dan keberlanjutan organisasi. Selain itu, penerapan keberagaman dalam organisasi pendidikan seperti madrasah atau sekolah dapat meningkatkan kreativitas guru dan staf dalam merancang program pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, serta kebijakan internal. Hal ini pada akhirnya memperkuat budaya organisasi yang positif, mendukung motivasi kerja, dan meningkatkan kinerja seluruh anggota lembaga secara berkesinambungan.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian awal, penulis menemukan bahwa di MTs Abbasiyah Teluk Pinang masih terdapat beberapa guru yang kurang aktif dalam proses pembelajaran, tidak membawa perangkat pembelajaran, sering datang terlambat, dan ada yang mengajar di luar kompetensi yang seharusnya. Selain itu, beberapa guru juga memiliki pekerjaan sampingan di luar madrasah. Dengan penjelasan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Abbasiyah Teluk Pinang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif mengacu pada objek yang berada dalam kondisi alami, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, yakni penggabungan berbagai metode atau sumber data untuk memperoleh hasil yang valid. Analisis data dilakukan secara induktif, dan hasil penelitian lebih menitikberatkan pada pemahaman makna daripada pada penggeneralisasian¹²

Kegiatan penelitian ini dimulai tiga bulan sejak dari tanggal 3 April 2023 sampai dengan tanggal 3 Juli 2023. Dalam penelitian kualitatif terdapat tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif yang menempuh tiga langkah secara bersama yaitu: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing*). Untuk menetapkan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan *member check*, triangulasi, menggunakan bahan referensi.¹³

¹¹ Holid Apriadi, Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Sumber Rejo Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur. Diss. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 13

¹³ Mahfudlah Fajrie, *Budaya Masyarakat Pesisir Wedung Jawa Tengah, Melibat Gaya Komunikasi dan Tradisi Pesisiran*, (Jawa Tengah : CV Mangku Bumi Media, 2016), hlm, 50.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah;

Budaya Sekolah di MTs Abbasiyah Teluk Pinang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keteraturan prilaku di sekolah dengan indikator kebiasaan khas di MTs Abbasiyah Teluk Pinang berperang dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kebiasaan khas sekolah yang di bentuk melalui program sekolah baik yang bersifat rutin, terprogram maupun dalam bentuk keteladanan, berupa kegiatan ritual dan tradisi di kelola secara maksimal untuk mendukung terlaksananya keteraturan prilaku warga sekolah. Keteraturan prilaku dapat diamati melalui budaya bersih, budaya religious dan budaya disiplin yang menjadi prilaku khas guru di MTs Abbasiyah Teluk Pinang. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi prilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang di praktikan oleh kepala sekolah/pihak sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan yang berkaitan. Budaya sekolah merupakan ciri khas karakter atau watak dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas.

Sebuah sekolah harus mempunyai misi budaya sekolah yang mampu memberikan motivasi bagi kinerja tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah MTs Abbasiyah Teluk Pinang. Pertama, pendekatan budaya sekolah yang ada di MTs Abbasiyah Teluk Pinang lebih menitikberatkan faktor manusia di atas faktor-faktor lainnya. Informan menambahkan peran guru amat penting dalam proses pendidikan yang ada di sekolah. Sesuai dengan pepatah guru adalah faktor yang menentukan keberhasilan peserta didik/siswa. Kedua, pendekatan budaya menekankan pentingnya perang nilai religius dan keyakinan dalam diri manusia (guru). Aspek ini merupakan elemen yang sangat berpengaruh dalam membentuk sikap dan prilaku guru didalam menentukan motivasi kerja guru.

Menurut hasil wawancara dengan bapak Abdul Salam bahwa Ada beberapa budaya sekolah yang diterapkan oleh MTs Abbasiyah Teluk Pinang diantaranya yaitu:

- a) Budaya kebersihan dan keindahan sekolah sangat ditentukan oleh warga sekolah itu sendiri. Guru, pesertra didik dan pegawai lainnya akan menjadi penentunya. Adapun slogan yang digunakan untuk mencerminkan budaya kebersihan adalah kebersihan pangkal keindahan, adapun contoh budaya kebersihan seperti kebersihan halaman sekolah, kebersihan ruang kelas atau ruang laboratorium, kebersihan ruang kerja dan kebersihan kamar mandi atau wc.

-
- b) Budaya disiplin adalah perilaku atau tingkah laku yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik yang diterapkan secara individu ataupun kelompok sejak aturan itu diterapkan atau diberlakukan, seperti halnya dengan ketepatan waktu kehadiran, cara berpakaian dan ketepatan waktu rapat dalam sekolah dan pemanfaatan computer untuk kearsipan atau keadministrasi sekolah.
 - c) Budaya baca seperti jumlah kunjungan ke perpustakaan, jumlah buku yang dipinjam dan jenis buku yang dipinjam atau di baca.
 - d) Budaya kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi seperti halnya dengan keterlaksanaan pembagian tugas, cara pengambilan keputusan dan partisipasi komite sekolah, orang tua, masyarakat dan alumni.
 - e) Budaya religious seperti halnya dengan sholat berjamaah, melaksanakan pengajian maupun pengkajian.
 - f) Budaya saling menghargai seperti halnya dengan menghargai guru-guru yang ada di sekolah, menghargai teman dan menghargai apa yang menjadi hak orang lain.

Beraskan budaya sekolah yang diterapkan tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Sri Wahyuni Selaku Kepala sekolah bahwa:

Budaya bersih dilakukan setiap hari serta dikerjakan secara bersama- sama antara guru dan peserta didik yang bertugas, begitu juga dengan budaya religious seperti sholat berjamaah dilakukan setiap hari dan pengajian dilakukan satu kali dalam sepekan, peserta didik di ajarkan menghargai yang lebih tua, menghargai hak orang, menghargai kreativitas orang dan menghargai kekurangan-kekurangan yang dimiliki teman sebaya, begtu juga dengan guru, tenaga kependidikan dan kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik untuk peserta didik. Dengan terlaksananya budaya tersebut mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada guru agar meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga melahirkan peserta didik yang akhlakul karimah.

Budaya sekoloah di MTs Abbasiyah Teluk Pinang juga meliputi kegiatan seperti memberikan sanksi atau hukuman kepada peserta didik yang melanggar aturan atau yang terlambat ke sekolah melaksanakan jadwal piket upacara penaikan bendera bagi peserta didik yang bertugas yaitu setiap hari senin, apel pagi setiap hari, kepala sekolah memeriksa absen tenaga kependidikan dan pendidik ketika jam pulang.

Berdasarkan wawancara peneliti dapat dipahami beberapa hal terkait dengan budaya sekolah, bahwa budaya sekolah sangatlah penting karena dengan adanya budaya sekolah dapat memberikan rasa nyaman kepada peserta didik dengan lingkungan yang bersih,

dapat meningkatkan aspek kognitif (otak), afektif (sikap) dan psikomotorik (keterampilan) kepada peserta didik dan mampu memberi motivasi terhadap tenaga kependidikan dan pendidik dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. Motivasi Kerja Guru di MTs Abbasiyah Teluk Pinang

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga sekolah. Pada dasarnya manusia saling menginginkan yang baik-baik saja sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh waktu yang akan mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Motivasi kerja merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas.

Motivasi kerja meliputi beberapa komponen yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

- a) Kebutuhan seperti halnya dengan terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.
- b) Dorongan maksud dari dorongan tersebut merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- c) Tujuan maksud dari tujuan tersebut merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Motivasi kerja guru di sekolah MTs Abbasiyah Teluk Pinang berada dalam kategori baik, hal ini ditinjau dari motivasi kerja guru dari aspek tanggung jawab dalam bidang pendidikan, memberikan nasehat dan bimbingan, pembelajaran efektif, evaluasi, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing, melatih dan selalu memberikan motivasi kepada peserta didik.

Motivasi kerja guru di MTs Abbasiyah Teluk Pinang, sudah berjalan dengan baik atau sesuai yang diharapkan. hal ini di buktikan dengan guru yang menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya dengan baik dalam bidang pendidikan, guru secara langsung melakukan interaksi aktif dengan anak didiknya sebagai subjek belajar, guru melaksanakan pembelajaran dimana terjadinya interaksi edukatif antara murid dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka. Guru sebagai motivator, guru memberikan dorongan pada siswa sehingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara intrinsik. Sebagai tenaga pendidik, guru mempunyai peran penting dalam menentukan motivasi belajar siswa untuk itu dengan adanya budaya sekolah yang diterapkan oleh pihak sekolah yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga guru yang ada di sekolah MTs Abbasiyah Teluk Pinang, memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.⁵²

Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja di MTs Abbasiyah Teluk Pinang bahwa motivasi kerja merupakan sebagai suatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas dan dorongan yang menjadi tujuan utama dalam pendidikan.

Implementasi Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Abbasiyah Teluk Pinang

Budaya sekolah merupakan milik kolektif dan merupakan hasil perjalanan sekolah, produk dari interaksi dari berbagai kegiatan yang termasuk kesekolah. Sekolah perlu menyadari secara serius keberadaan aneka budaya sekolah dengan sifat yang, ada positif maupun negative terhadap perbaikan sekolah. Nilai-nilai dan keyakinan tidak akan hadir dalam waktu singkat. Mengingat pentingnya system nilai yang diinginkan untuk perbaikan sekolah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun untuk membentuk budaya sekolah dengan baik. Budaya yang mengandung nilai-nilai dominan yang didukung sekolah untuk filsafah yang menuntut kebiojakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan disekolah serta asumsi kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu system nilai, kepercayaan dan norma-norma, yang diterima secara bersama serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf serta siswa yang ada didalam sebuah sekolah atau lembaga organisasi untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan oleh sekolah itu sendiri.

Cara sekolah mengimplementasikan budaya sekolah yaitu melibatkan dan mengajak

semua pihak atau pemangku pendidikan untuk bersama-sama memberikan komitmen dan keyakinan dari pihak sekolah yang harus difokuskan pada usaha, nilai, norma, dan kebiasaan-kebiasaan, atau budaya-budaya yang ada yang merupakan harapan disetiap pemangku pendidikan. Serta kepala sekolah disini harus selalu memberikan contoh yang terbaik kepada guru-guru maupun peserta didik untuk mencapai budaya-budaya yang baik yang religious didalam sekolah tersebut yaitu di MTs Abbasiyah Teluk Pinang. Serta yang dikarenakan nilai-nilai budaya itu dapat dijadikan sebagai dasar/pedoman dalam pemberian makna terhadap suatu konsep dan arti dalam komunikasi antar anggota masyarakat sekolah sebagai sumber nilai dan pendidikan budaya dan karakter bangsa.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah, motivasi kerja guru merupakan motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sekolah. Kepala sekolah menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku menunjukkan motivasi kerja guru disekolah yang dipimpinnya, serta dengan adanya motivasi-motivasi, seperti: pemberian pujian, pemberian hadiah, memberikan dorongan, dan memberikan tindakan, maka guru maupun peserta didik selalu terdorong untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang di praktikan oleh kepala sekolah/pihak sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan yang berkaitan. Budaya sekolah merupakan ciri khas karakter atau watak dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Motivasi kerja guru di sekolah MTs Abbasiyah Teluk Pinang berada dalam kategori baik, hal ini ditinjau dari motivasi kerja guru dari aspek tanggung jawab dalam bidang pendidikan, memberikan nasehat dan bimbingan, pembelajaran efektif, evaluasi, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing, melatih dan slalu memberikan motivasi kepada peserta didik. keteraturan perilaku dapat diamati melalui budaya bersih, budaya religious, dan budaya disiplin yang menjadi perilaku khas guru di MTs Abbasiyah Teluk Pinang. Adapun budaya-budaya yang diterapkan di MTs Abbasiyah Teluk Pinang seperti halnya dengan budaya prinsip partisipasi, budaya prinsip komunikasi, dan budaya prinsip memberi perhatian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kami ucapkan kepada lembaga PUTAT: Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi dan Teknologi yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Budiyanto, Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset), (Banten: CV. AA. Rizky, 2020)
- Holid Apriadi, Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Sumber Rejo Kecamatan Waway Karya Kabupaten Lampung Timur. Diss. UIN Raden Intan Lampung.
- Irjus Indrawan, Dkk. Sistem Penghargaan dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Negeri. (Pekanbaru: CV. Publishing and Printing, 2022),
- Josafat Eleazar Surya, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3 2022,
- Ma'sum Amin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta", Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.2 No. 1 (Juli, 2011).
- Mochmad Fatchurrohman, Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan, Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 2 September 2022.
- Mahfudlah Fajrie, *Budaya Masyarakat Pesisir Wedung Jawa Tengah, Melihat Gaya Komunikasi dan Tradisi Pesisiran*, (Jawa Tengah : CV Mangku Bumi Media, 2016)
- Surya Kanta, Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kota Banda Aceh, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Volume 5, No. 1 Februari 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sukarman, Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Yayasan Santo Antonius Jakarta, Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.
- Taufik Hidayat Dkk, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, Jurnal Manajemen Bisnis Volume 17, No. 2, April 2020
- Wita Aulia Munandar, Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi), Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 8 , Number 1, Tahun 2020