

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Kota Cilegon

Titi Stiawati¹, Ima Maisaroh²

^{1,2} Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email : titi.stiawati@untirta.ac.id¹, ima.maisaroh@untirta.ac.id²

Abstrak

Sekolah merupakan suatu organisasi formal dengan terstruktur yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang baik. Dalam sekolah tentu terdapat guru, siswa, serta pendukung lainnya untuk menjalankan sekolah. Salah satu pendukung terbentuknya sekolah adalah budaya sekolah yang didalamnya terdapat nilai-nilai yang akan melandasi perilaku, tradisi, serta kebiasaan warga sekolah yaitu dipraktekan oleh kepala sekolah, guru, *staff* administrasi, serta siswa-siswi. Di dalamnya terdapat kegiatan internal dan eksternal yang akan memengaruhi motivasi kerja para guru di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN 1 Cilegon. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan dengan proses wawancara mendalam dengan mendatangi informan serta dapat diadakan di luar maupun di dalam ruangan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya sekolah yang diterapkan, di dalamnya terdapat aturan, nilai, serta norma yang akan menjadi pedoman wajib diikuti oleh warga sekolah. Budaya sekolah yang diterapkan di MAN 1 Kota Cilegon berpengaruh secara positif terhadap perilaku warga sekolah. Selain itu, budaya organisasi sekolah mampu menghasilkan lingkungan yang baik sebagai motivasi guru dalam mengajar dan mendidik siswa di sekolah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja*

Abstract

School is a formal organization with a structure that functions as a good educational institution. In it there are internal and external activities that will affect the work motivation of teachers in schools. This study aims to clarify the influence of school culture on the work motivation of teachers at MAN 1 Cilegon. This research was conducted with descriptive qualitative method. The research was conducted through an in-depth interview process by visiting informants and could be held outside or inside the room. This study shows the results that the school culture is applied, in which there are rules, values, and norms that will become mandatory guidelines for school members to follow. The school culture applied in MAN 1 Cilegon has a positive effect on the behavior of school residents. In addition, the school's organizational culture is able to produce a good environment as a teacher's motivation in teaching and educating students in schools.

Keywords: *Organizational culture, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan masalah penting yang berperan dalam kehidupan sosial dan bernegara karena melalui pendidikan manusia dapat dibina dan menjadi manusia yang bertindak sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam kehidupannya. Pendidikan juga menciptakan talenta yang berkualitas dan merupakan salah satu tumpuan pembangunan negara yang berdaya saing di era globalisasi. Dewasa ini perkembangan zaman sangat pesat, kewenangan menyelenggarakan pendidikan formal masyarakat dapat dicapai melalui pelaksanaan, landasan, fungsi dan tujuan negara Republik Indonesia tentang pendidikan dan sistem pendidikan nasional.

Sekolah merupakan suatu organisasi formal dengan struktur yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang baik. Dalam struktur sekolah Sumber daya manusia memiliki kedudukan masing-masing yang saling berinteraksi dan menjalankan peranan sesuai dengan kedudukannya. Menurut Abullah (2011), kata Sekolah berasal dari bahasa Latin yaitu *skhhole*, *scola*, *scolae* atau *skhola* artinya waktu luang atau waktu senggang. Sekolah merupakan organisasi yang didirikan dan dibangun oleh masyarakat yang berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan bangsa dan negara, dengan atau tanpa badan hukum.

Dalam sekolah tentu terdapat guru, siswa, serta pendukung lainnya untuk menjalankan sekolah. Salah satu pendukung terbentuknya sekolah adalah budaya sekolah yang didalamnya terdapat nilai-nilai yang akan melandasi perilaku, tradisi, serta kebiasaan warga sekolah yaitu dipraktekan oleh kepala sekolah, guru, *staff* administrasi, serta siswa-siswi. Menurut Erni R. Ernawan (2011:92), budaya organisasi akan tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan diterima sebagai nilai-nilai yang dapat dipertahankan dalam jangka waktu yang lama serta menjadi pegangan dan diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Pada dasarnya budaya sekolah memiliki misi untuk menciptakan kebudayaan sekolah yang menyenangkan, inovatif, adil, serta kreatif terhadap pencapaian visi. Dengan adanya budaya sekolah yang baik dapat menghasilkan kualitas lulusan sekolah yang memiliki intelektual tinggi.

Guru sebagai peranan utama dalam sekolah menjalankan proses pendidikan yang akan menimbulkan keyakinan di masyarakat bahwa rendahnya kualitas pendidikan di sekolah ditentukan oleh kualitas guru yang mengajar. Oleh karena itu, peran guru dalam proses pendidikan di sekolah sangat penting dan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada guru, maka guru akan mendapatkan dorongan untuk mendidik, mengajar, membimbing, serta mengarahkan peserta didik ke arah yang baik. Rendahnya motivasi kerja guru terlihat dari tingkat kesejahteraan guru yang masih kurang diperhatikan oleh pemerintah ataupun sekolah terkhusus untuk guru-guru honorer. Padahal seharusnya guru mampu mendapatkan jaminan hidup yang pantas dan memadai, kesejahteraan yang kurang diperhatikan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja dengan salah satu aspek yang ada di pekerjaannya dan akan tidak puas terhadap satu atau lebih aspek lainnya. Motivasi kerja menurut Anoraga (2014) merupakan sesuatu yang menciptakan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan sikap yang positif untuk guru yang akan membantu pekerjaannya dengan menimbulkan keinginan atau dorongan terhadap kebutuhan mengajar, mendidik, membimbing, serta mengarahkan peserta didiknya.

Pada tahun 2020 masalah mengenai motivasi kerja guru yang menurun dapat ditemui di berbagai sekolah di Indonesia. Masalah turunnya motivasi guru dalam mendidik, mengajar, serta membimbing peserta didik merupakan dampak dari pandemi Covid-19. Kegiatan dalam belajar mengajar menjadi terbatas, belajar tatap muka dihentikan yang mengakibatkan kejenuhan dan kurangnya motivasi kerja

dari guru. Menurunnya motivasi kerja guru dalam mengajar juga mempengaruhi budaya sekolah yang diajarkan dan diterapkan di sekolah. Banyak peserta didik yang menjadi tidak disiplin dalam mengumpulkan tugas ataupun mengikuti kegiatan belajar mengajar. Masalah motivasi kerja guru juga banyak disebabkan karena guru tidak diberikan hak nya yaitu menerima upah dalam sebulan bekerja, maka guru tidak lagi memiliki motivasi dalam mengajar, membimbing peserta didik, serta mengarahkan peserta didik. Kurangnya motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, dan lingkungan kerja.

Permasalahan terhadap rendahnya kesejahteraan guru di Indonesia terutama untuk guru honorer sudah banyak digaungkan seperti guru-guru honorer yang mengungkapkan menerima gaji yang dapat dikatakan tidak layak atau dibawah Upah Minimum regional (UMR) walaupun sudah mengabdikan belasan tahun bahkan puluhan tahun tanpa kepastian status kerja. Menurut Marianne Perie, dkk. (1996: 203) dalam buku *Education Indicators: An International Perspective*, "Gaji guru adalah standar hidup guru dan menunjukkan berapa yang masyarakat bayar untuk bekerja dalam bidang pendidikan". Permasalahan pada guru honorer yang tetap bekerja walaupun gaji yang tidak layak adalah karena mencintai pekerjaan nya serta demi bertahan hidup.

Selain itu, banyaknya kasus guru yang masuk bui atau terluka saat sedang menjalankan tugasnya saat mendidik siswa seperti menegur, diingatkan, atau dimarahi banyak membuat orangtua marah dan melaporkannya ke pihak yang berwajib. Kurangnya perlindungan terhadap guru serta banyaknya pandangan yang merendahkan profesi guru menjadikan masyarakat enggan atau tidak memiliki motivasi kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan lapangan didapatkan bahwa budaya sekolah yaitu kebiasaan-kebiasaan yang dijalankan oleh peserta didik serta warga sekolah lainnya mengalami penurunan. Bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh peserta didik di MA Negeri 1 Cilegon adalah banyaknya siswa yang bolos sekolah, berpakaian tidak rapih, tidak hormat kepada guru dan orang tua, serta malas belajar di kelas ataupun dirumah. Budaya sekolah di MA Negeri 1 Cilegon mengalami penurunan mencapai 20% dari total siswa yang ada di sekolah. Peran guru di sekolah dalam membimbing, mengajar, serta mendidik para siswa sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja seorang guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu membahas mengenai budaya sekolah di MA Negeri 1 Cilegon. Munculnya Pandemi Covid-19 di Indonesia membuat motivasi guru dalam belajar mengajar menjadi menurun, serta budaya sekolah yang mulai dilupakan oleh peserta didik karena belajar secara *online* atau tidak tatap muka. Munculnya sikap yang tidak baik dari peserta didik seperti bolos sekolah, malas belajar, tidak hormat terhadap guru dan orangtua, serta pergaulan bebas merupakan tanggung jawab seorang guru sebagai pendidik. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja seorang guru di MA Negeri 1 Cilegon? Dan apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi budaya sekolah di MA Negeri 1 Cilegon?. Selain itu, kajian artikel ini diharapkan mampu membantu dan memberikan ilmu yang berkaitan dengan budaya sekolah dan motivasi kerja guru.

METODE

Metode penelitian pada artikel ini menggunakan metode kualitatif berdasarkan dua jenis penelitian yaitu dengan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Metode kualitatif merupakan penelitian yang dilaksanakan langsung di kondisi lapangan saat itu juga. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi et al, (2019: 218) merupakan proses inkuiri naturalistik yang secara alamiah mencari pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial. Sedangkan menurut Zed (2008),

penelitian kepustakaan adalah kegiatan yang mengacu pada metode pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mengambil catatan, serta mengolah bahan penelitian.

Penelitian ini berfokus pada kegiatan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru MA Negeri 1 Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk menarik kesimpulan tentang pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi guru di MA Negeri 1 Kota Cilegon. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi guru di MA Negeri 1 Kota Cilegon.

Pengumpulan data merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kualitas data penelitian. Dengan demikian, pengumpulan data merupakan tahap penelitian yang paling strategis ketika mempertimbangkan tujuan penelitian utama. Teknik-teknik yang dibutuhkan dalam penelitian agar data yang diperoleh dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Ada tiga jenis teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu kepustakaan, wawancara, dan penelitian dokumenter. (1) Penelitian dokumenter adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku, menelaah dokumen dan menelaah laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan, (2) Wawancara dilakukan melalui proses pertukaran interaktif dengan informan berdasarkan ketersediaannya dan dapat dilakukan secara terstruktur, semi terstruktur atau tidak terstruktur. Jenis wawancara dapat disesuaikan dengan melihat sumber dan melihat isu-isu yang ada. (3) Dokumen adalah rekaman peristiwa yang dapat berupa teks, gambar, atau rekaman audio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon didalamnya terdapat nilai-nilai serta norma yang akan melandasi perilaku serta kebiasaan dalam lingkungan sekolah. Budaya sekolah akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan, adil, serta kreatif terhadap pencapaian visi. Budaya sekolah yang diajarkan kepada para siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon adalah memiliki sikap religius, dapat mengembangkan potensi dalam dirinya, dapat memahami dan mengembangkan budaya dan kearifan lokal, serta dapat bertanggung jawab. Budaya sekolah wajib di taati dan diyakini oleh siswa, kepala sekolah, serta *staff*.

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh MA Negeri 1 Cilegon adalah kurangnya atau menurunnya budaya sekolah yang telah diterapkan yaitu para siswa bersikap tidak hormat terhadap guru dan orangtua, bolos sekolah, tidak disiplin dalam mengerjakan dan mengumpulkan tugas, serta banyaknya para siswa yang tertidur di dalam kelas saat belajar dan mengajar sedang berlangsung. Guru yang memiliki peranan yang penting disekolah tentu akan membimbing, mengajar, serta mengarahkan para siswa kembali pada budaya sekolah.

Kepala sekolah, guru, serta *staff* yang ada di sekolah berdiskusi untuk menuntaskan permasalahan ini dengan memberikan sanksi kepada para siswa yang melanggar. Para guru mengarahkan dan memberikan solusi dengan memberikan kegiatan positif disekolah yaitu dengan mengadakan kegiatan dakwah, mengaji, atau tadarus dan lain sebagainya. Selain itu, ekstrakurikuler menjadi salah satu solusi agar para siswa berpartisipasi meningkatkan kualitas sekolah serta meningkatkan kualitas dirinya sendiri. Tentu saja hal ini perlu adanya ikut andil dan kerja sama dengan orangtua serta masyarakat yang ada di sekitar lingkungan sekolah. Guru wajib untuk berkomunikasi serta berinteraksi dengan para siswa, orangtua, dan masyarakat agar para siswa yang melanggar dapat diberikan sanksi. Dengan begitu budaya sekolah yang baik dapat tercipta.

Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon didapatkan bahwa guru memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja yaitu kepala sekolah dan *staff* yang lain. Hubungan yang terjalin tidak selalu baik, terkadang ada masalah-masalah kecil dan kesalahpahaman yang terjadi. Namun, dengan komunikasi yang cukup baik serta pemahaman diri mengenai orang lain membuat masalah yang terjadi dapat

didiskusikan dan dapat diselesaikan. Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon ketika ada masalah yang terjadi kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah akan menjadi penengah dengan memberikan ruang untuk berdiskusi dan menyelesaikan permasalahan.

Dengan kenyamanan lingkungan kerja membuat guru merasa termotivasi dalam mengajar di sekolah. Motivasi kerja menurut Anoraga (2014) merupakan sesuatu yang menciptakan semangat atau dorongan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dengan keharmonisan antar rekan kerja maka saat bekerja pun akan lebih tenang dan mudah. Ketika guru sudah nyaman dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi dalam mengajar maka dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon. Peranan guru dalam mengembangkan potensi yang ada di peserta didik untuk mampu menjalankan tugas kehidupannya sebagai manusia, baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Kegiatan untuk mengembangkan potensi akan tetap dilakukan secara terencana, terarah dan sistematis guna mencapai tujuan tertentu.

Selain itu, gaji guru dan tunjangan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon diberikan sepenuhnya sebagai hak para guru. Gaji yang diberikan salah satu hak dari guru dalam bekerja. Jika gaji atau tunjangan tidak diberikan maka motivasi guru dalam mendidik serta mengajar siswa menjadi terhambat. Guru menjadi tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya karena merasa dirinya tidak atau belum menerima haknya dalam menerima gaji. Gaji yang diberikan juga merupakan bagian dari upaya dalam mewujudkan kesejahteraan para guru.

Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon para pendidik mendapatkan pelatihan untuk menumbuhkan pengambilan keputusan yang lebih baik. Pelatihan yang diberikan sebagai wujud dalam memberikan motivasi untuk guru meningkatkan kemampuan kerja di sekolah. Kemampuan yang sudah didapatkan akan digunakan untuk mengarahkan, membimbing serta mengajar peserta didik dengan metode belajar yang inovatif. Selain itu, untuk memberikan motivasi guru dalam bekerja dilakukan pula rapat dengan guru dari sekolah lain untuk pengembangan mutu sekolah, dan diadakannya lomba antar sekolah. Hal ini membuat peran guru untuk meningkatkan motivasi peserta didik agar meraih hasil yang baik.

Selain motivasi yang ada pada guru, peran guru dalam mendidik dan mengajar peserta didik tidak luput untuk dilaksanakan. Dalam mengajar di kelas guru dituntut untuk dapat berinovasi agar pembelajaran di kelas berlangsung secara efektif. Guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon selalu memberikan arahan dan *quotes* agar siswa lebih semangat dalam memperhatikan guru yang sedang mengajar. Saat awal masuk di mata pelajaran guru memberikan peraturan yang harus dipatuhi dan mendapatkan sanksi jika melanggar. Selain itu, agar pembelajaran menyenangkan, di tengah pembelajaran guru memberikan permainan dan diberikan waktu untuk berdiskusi dengan teman sekelasnya. Setelah itu, para siswa diharapkan untuk fokus kembali pada pelajaran.

Setiap bulan akan diadakan evaluasi oleh kepala sekolah yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan proses pembelajaran atau cara mengajar agar lebih efektif dan mudah dipahami siswa. Evaluasi yang dilakukan dapat menunjukkan hal-hal yang dapat dilakukan atau tidak boleh dilakukan kepada siswa dan dengan adanya sistem evaluasi, guru yang sering terlambat dapat diberikan sanksi. Dalam evaluasi, Guru juga diharapkan mampu untuk dapat memberikan motivasi kepada siswa agar dapat meningkatkan prestasi nya di dalam maupun di luar sekolah.

Dalam melaksanakan suatu tugas, seorang guru tidak hanya membutuhkan motivasi, tetapi juga komitmen sebagai seorang guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Komitmen mengacu pada kemauan, perhatian, dan minat terhadap sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Keterlibatan untuk menyelesaikan tugas dapat diidentifikasi sebagai salah satu keterampilan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kinerja seseorang

pada tugas tertentu dan dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmennya untuk memenuhi tugasnya sebagai guru.

Keterampilan yang berkaitan dengan tugas guru adalah kemampuan untuk mempelajari bahan atau materi yang akan di sampaikan kepada para siswa dan mngarahkan proses pembelajaran dikelas agar dapat dengan baik dan mudah menyampaikan metode pembelajaran yang dikembangkan. Agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, maka perlu diciptakan suasana yang nyaman di dalam kelas agar tidak bosan atau bosan saat mendengarkan dan memperhatikan penjelasan guru. Dalam hal ini, tugas utama guru adalah memberikan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku dan membantu kepala sekolah di bidang program lainnya. Suasana yang menyenangkan, harmonis dan menghibur dapat tercipta apabila hubungan antara guru dengan siswa atau rekan kerja dapat saling memotivasi untuk melaksanakan proses pembelajaran yang penuh keakraban dan persaudaraan. Proses ini juga mempengaruhi semangat belajar, kualitas beasiswa yang kompetitif, dan pengaruh budaya yang meningkat.

Dengan demikian adanya faktor pendorong ini lebih cepat untuk mengetahui seorang individu dapat melakukan aktivitas dengan adanya motivasi, baik yang berkenaan dengan tugas ataupun kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya. Tentu saja, seorang guru berperan penting di lingkungan sekolah untuk mendorong motivasi belajar siswa dengan membentuk dan mendidik kepribadian siswa. Oleh karena itu, tugas guru sebenarnya tidak mudah karena guru merupakan panutan bagi siswa. Selain itu, seorang guru tidak memberikan pengajaran dan tuntutan tugas saja kepada siswa, tetapi guru akan berusaha merencanakan metode pelajaran yang guru berikan dapat menarik perhatian hingga para siswa dapat menerima apa yang diberikan atau dijelaskan oleh guru.

Faktor pendukung yang mempengaruhi motivasi guru di sekolah adalah (a) keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam pengembangan, pemantauan dan pelaksanaan rencana kurikulum sekolah, (b) ketersediaan personel, sarana, prasarana, dan pendanaan yang memadai untuk setiap program sekolah, (c) dukungan semua pemangku kepentingan, termasuk komunitas masyarakat dan instansi yang terlibat dalam kepuasan kinerja guru, (d) melakukan pemantauan secara berkala dan terjadwal untuk mengevaluasi kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon.

Sedangkan faktor penghambat motivasi guru antara lain (a) kurangnya penerapan etika di MAN 1 Cilegon, (b) kurangnya sosialisasi sekolah dan instansi terkait tentang pentingnya menciptakan motivasi kerja bagi guru, (c) kurangnya sumber daya manusia serta sarana dan prasarana, pendanaan untuk mendukung pelaksanaan program pembelajaran, (d) lingkungan sekolah yang kurang baik, karena lokasinya yang terpusat di pusat kota, di samping rumah penduduk dan jalan umum, (e) sekolah tidak dapat memberikan beasiswa bagi siswa yang kurang mampu.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa budaya sekolah membawa pengaruh terhadap motivasi kerja guru di MAN 1 kota Cilegon. Budaya sekolah dalam hal kerja sama tim yang baik, perhatian kepada urusan siswa-siwi yang ada disekolah, serta membimbing siswa-siswi menjadi pribadi yang lebih baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, faktor peningkatan kinerja seorang guru juga berasal dari penerimaan gaji yang layak, dilibatkan dalam mengambil keputusan, memperoleh pengakuan dalam bekerja, komunikasi yang baik antar rekan kerja dan kepala sekolah serta diadakan nya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja seorang guru akan membuat motivasi kerja guru di MAN 1 Cilegon meningkat. Oleh karena itu, peranan guru di sekolah dalam mendidik, mengajar, membimbing, serta mengarahkan peserta didiknya sangat penting. Budaya sekolah juga sangat mempengaruhi guru dalam meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri individu. Budaya sekolah, lingkungan kerja, komunikasi yang baik antar rekan kerja, serta dukungan dari kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja.

SIMPULAN

Hasil observasi di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon sudah diketahui bahwa terdapat guru yang memiliki motivasi kerja akibat adanya budaya sekolah yang dapat meningkatkan potensi terhadap kinerja Guru di MA Negeri 1 Cilegon. Apabila pada saat proses kegiatan belajar mengajar, guru memiliki motivasi dalam mengembangkan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa. Selain itu, Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilegon juga melahirkan interaksi yang menarik dengan para siswa di kelas harapannya agar peserta didik tidak cepat merasa bosan dan jenuh yang akan mengakibatkan tidak semangatnya siswa dalam menuntut ilmu. Siswa yang semangat untuk belajar akan meningkat dan dengan bertambahnya semangat dapat menambah penguasaan materi yang diberikan oleh Guru.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang asalnya dari dalam diri ataupun faktor yang asalnya dari luar diri biasanya terdapat di lingkungan guru, dengan adanya motivasi kerja, kinerja guru dapat meningkat dan menjadi faktor penting dalam kemajuan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) sehingga guru memiliki tugas yang cukup berat yang mana harus selalu berusaha memberikan motivasi kepada peserta didik agar dapat meningkatkan prestasinya untuk mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan kualitas dirinya.

Oleh karena itu, budaya sekolah yang diterapkan, di dalamnya terdapat aturan, nilai, serta norma yang akan menjadi pedoman wajib diikuti oleh warga sekolah. Budaya sekolah yang diterapkan di MAN 1 Kota Cilegon berpengaruh secara positif terhadap perilaku warga sekolah. Selain itu, budaya organisasi sekolah mampu menghasilkan lingkungan yang baik sebagai motivasi guru dalam mengajar dan mendidik siswa di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Aritonang. (2015). Kompensasi Kerja, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/ Th.IV / Juli 2015*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hastono, H. I. (2013). *Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Hayati, R. (2019). Pengertian Teknik Analisis Data, Jenis, dan Cara Menulisnya. *Penelitian Ilmiah.Com*
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Miyono, Noor. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang*, vol. 9, no. 3.
- Muratin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 11–25.

- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Purwandono, P., Suwandi, S., & Nyoman M, N. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2).
- Robbins., & Judge. (2012). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Buku 1. Edisi kedua belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2), 40–52.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Utomo, A. A. B. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah *Buana Ilmu*.
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175–185.