

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Sayid Syeikh, M. Zahari MS, Bambang Pamungkas

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Batanghari

*Correspondence email: bambangidris06@gmail.com

ABSTRACT

The government is creating a teacher certification program that will evaluate teachers' professionalism and determine how well they are able to perform their jobs in order to boost their desire to produce high-quality work. Researchers examine how organizational culture and environment affect teachers' performance and motivation in Madrasah Aliyah, West Tanjung Jabung Regency, West Part. This endeavor serves as a standard by which teachers are judged. Quantitative research was used to finish this study. The 39 samples that were used were chosen based on this research. Additionally, the description of the work environment, organizational culture, motivation, and performance of instructors at Madrasah Aliyah, East Tanjung Jabung Regency, West Region, is based on quantitative data collection and analysis using SPSS.

Keywords: *Work environment, organizational culture, motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah tempat berlangsungnya pembelajaran dan pengajaran dengan tujuan mengubah perilaku individu menjadi lebih baik (Winarti, 2018). Interaksi sosial dan pengaruh lingkungan, terutama keluarga, sekolah, dan masyarakat, dapat memicu proses pendidikan ini. Institusi pendidikan adalah organisasi yang memberikan pendidikan formal, non-formal, dan informal, dari prasekolah hingga perguruan tinggi, baik umum maupun khusus (Purwanto et al., 2020). Bentuk lembaga pendidikan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa lembaga pendidikan formal mendapat perhatian yang lebih besar. Kebanyakan pendidikan formal di Indonesia dilakukan oleh pemerintah. Meskipun lembaga pendidikan dibangun oleh yayasan swasta, pemerintah masih mengambil bagian dalam beberapa hal. Ini berlaku bahkan jika yayasan swasta menanggung seluruh pendidikan, setidaknya dalam hal pengawasan standar mutu. Diharapkan bahwa lembaga pendidikan formal, baik yang dikelola oleh Negara maupun swasta, memiliki standar yang sama untuk semua jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan merupakan tingkatan pendidikan yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Raharjo, 2013). Pendidikan formal dapat dibagi berdasarkan jenis programnya, selain jenjang atau tingkat pendidikannya. Jenis pendidikan, menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, didefinisikan sebagai kelompok kelas yang disusun berdasarkan kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan. Pendidikan umum, kejuruan, luar biasa, kedinasan, dan keagamaan diatur oleh UU Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003.

Pendidikan keagamaan pada jenjang tingkat menengah yaitu Madrasah Aliyah. Madrasah aliyah merupakan lembaga pendidikan agama yang secara operasionalnya terpisah dari pendidikan sekolah menengah dan kejuruan. Madrasah Aliyah berdasarkan keputusan kementerian agama adalah Sekolah Menengah umum yang bercirikan agama Islam dan diselenggarakan oleh Departemen Agama (Iskandar, 2019). Bentuk pengelolaan madrasah aliyah di Indonesia memiliki perlakuan, standar mutu dan seharusnya memiliki kualitas yang sama antar satu wilayah dengan wilayah lain (Indra, 2020). Sebagai contoh pendidikan Madrasah Aliyah di Jakarta seharusnya diperlakukan yang sama dengan pendidikan madrasah aliyah di Jambi. Standar mutu pendidikan di kabupaten yang ada di Jakarta seharusnya memiliki standar mutu yang sama dengan yang ada di kabupaten provinsi Jambi. Adanya standar mutu yang sama maka lulusan madrasah aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur juga dapat bersaing dengan lulusan Madrasah Aliyah di kabupaten lain di Indonesia. Madrasah Aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur berjumlah 25 yang terdiri dari swasta dan negeri. Jumlah tersebut

terbagi menjadi dua wilayah yaitu bagian timur dan bagian barat. Jumlah madrasah bagian barat berjumlah 15 dan bagian timur terdiri dari 10 madrasah aliyah. Hal ini diharapkan didukung oleh kinerja guru yang baik.

Kinerja guru di madrasah aliyah merupakan hal penting yang harus dijaga. Kontinuitas kinerja guru dimotori oleh motivasi kerja yang kuat. Motivasi sangat penting untuk melihat kesungguhan seorang guru dalam bekerja. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi (Darussalam, 2020). Pemerintah membuat program sertifikasi guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru untuk mencapai kualitas kerja. Program ini menilai profesionalisme guru dan menentukan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka (Wibawa, 2019).

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap keberhasilan para pekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar guru ataupun kepala madrasah maupun pengawas (Fitriani et al., 2019). Lingkungan yang tidak mendukung akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Salah satu contoh motivasi kerja juga diperoleh dari besaran honor yang di terima oleh guru, secara umum guru menerima honor sesuai dengan jam mengajar (Khoiroh dkk, 2019).

Budaya tempat kerja adalah komponen tambahan yang mempengaruhi hasil guru. Budaya organisasi kerja dilaksanakan dengan cara yang berbeda di setiap madrasah aliyah. Pelaksanaan tugas menunjukkan budaya kerja; ada yang bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab, ada yang bekerja tanpa rasa tanggung jawab, ada yang sering membolos, ada yang datang tidak tepat waktu, ada yang malas mengajar dan tidak mematuhi perintah, dan ada yang pulang kerja terlambat. Budaya kerja Madrasah Aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur Bagian Barat mengupayakan budaya kerja yang baik dengan menerapkan kegiatan rutin. Kegiatan rutin tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Peneliti akan mengurai keterkaitan lingkungan dan budaya organisasi untuk melihat motivasi dan kinerja guru di Madrasah aliyah Kabupaten Tanjung Jabung Timur di Bagian Barat. Upaya tersebut akan menjadi tolak ukur kinerja guru. Asumsi yang terjadi bahwa jika guru memiliki kinerja yang tinggi maka akan tercipta kualitas madrasah dan menjadikan lembaga pendidikan berstandar unggul atau terakreditasi A. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru serta dampaknya pada kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur Bagian Barat.

METODE

Penelitian ini diselesaikan menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) (Pering, 2020). Objek penelitian ini adalah guru madrasah aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur Bagian Barat. Guru madrasah aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur Bagian Barat yang berjumlah 147 orang dari 15 Madrasah Aliyah. Sehingga, objek penelitian ini berjumlah 147. Sedangkan, sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki keterwakilan karakter atas populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dari 147 guru maka diambil guru yang telah sertifikasi yang berjumlah 39 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu lingkungan kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja guru (Z) serta satu variabel intervening yaitu motivasi (Y) dalam penelitian ini. Untuk menjawab tujuan penelitian ke satu serta untuk menginterpretasikan data dan informasi dalam peneliti secara analisis menggunakan analisis jalur. Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur menggunakan SPSS (Sarwono & Narimawati, 2015).

HASIL

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	laki-laki	18	46,15
2	Perempuan	21	53,85
Total		39	100,00

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat dilihat dengan jelas bahwa jumlah responden yang terdiri dari 39 terbagi menjadi 21 laki-laki dan 18 adalah perempuan. Sehingga dalam hal ini, responden penelitian ini didominasi oleh perempuan. Usia dalam banyak hal dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Usia yang lebih dewasa akan lebih matang dalam menghadapi situasi dan kondisi namun memiliki kekurangan dalam adaptasi. Begitu sebaliknya, usia muda perlu adanya pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan mampu dengan mudah menyerap informasi yang baru. Sedangkan Tabel 2 dapat dilihat hasil penyebaran instrumen bahwa dari 39 responden didominasi oleh usia 22-26 tahun sebanyak 23,08%. Kemudian di susul oleh usia 27-30 tahun sebanyak 20,51%. Pada usia 42-46 tahun dan 47-50 tahun menjadi sampel yang paling sedikit yaitu 7,69%. Hal ini menggambarkan bahwa guru yang ada di lingkungan madrasah aliyah yang ada di wilayah barat berkategori usia produktif.

Tabel 2
Sampel Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	22-26 Tahun	9	23,08
2	27-30 Tahun	8	20,51
3	31-34 Tahun	6	15,38
4	35-38 Tahun	6	15,38
5	39-42 Tahun	3	7,69
6	43-46 Tahun	3	7,69
7	47-50 Tahun	3	7,69
Total		39	100,00

Sumber: data olahan

Pendidikan merupakan bagian penentu dalam jenjang karir sebuah tenaga profesional. Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sejauh mana responden mengenyam pendidikan. Hal ini juga akan memiliki pengaruh yang nyata dalam karir maupun kinerja. Pendidikan profesional guru dimulai dari strata 1 dan yang paling tinggi tingkatannya adalah strata 2. Tabel 3 menjelaskan bahwa data didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir strata 1 sebanyak 94,87%.

Tabel 3
Tabel Responden Pada Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	37	94,87
2	S2	2	5,13
3	S3	0	0,00
Total		39	100,00

Sumber: data olahan

Pada responden yang didasarkan pada lama dalam hitungan tahun pengabdian. Data ini di peroleh dari hasil analisis peneliti berdasarkan analisis data primer yang didapatkan dari google formulir. Tahun pengabdian ini menggambarkan kondisi lama pengabdian. Semakin lama pengabdian guru maka semakin nyaman. Selain itu, lama pengabdian akan memberikan kualitas layanan pendidikan karena semakin berpengalaman. Tabel 4 diperoleh bahwa tahun pengabdian dimulai dari satu tahun hingga dua puluh lima tahun. Pada periode tahun pengabdian dapat peneliti identifikasikan didominasi oleh lama tahun pengabdian 1-4 tahun sebanyak 51,28%. Di susul oleh data tahun pengabdian 8-10 tahun sebanyak 23,08%. Pada lama tahun pengabdian 23-25 tahun yang berkategori paling lama yaitu sebanyak 7,69%.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Tahun Pengabdian

No	Tingkat Tahun Pengabdian	Jumlah	Persentase (%)
1	1-4 Tahun	20	51,28
2	5-7 Tahun	0	0,00
3	8-10 Tahun	9	23,08
4	11-13 Tahun	3	7,69
5	14-16 Tahun	2	5,13
6	17-19 Tahun	2	5,13
7	20-22 Tahun	0	0,00
8	23-25 Tahun	3	7,69
	Total	39	100,00

Sumber: data olahan

Kompensasi honor merupakan besaran honor yang diterima oleh responden. besaran honor dalam bentuk uang yang dikategorikan oleh peneliti menjadi lima kategori. Kategori tersebut akan mengidentifikasi kompensasi honor. Tabel 5 menunjukkan bahwa kompensasi honor guru didominasi oleh kategori dibawah Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000 sebanyak 51,28%. Sedangkan 48,72% mendapatkan kompensasi honor diatas lima juta rupiah.

Tabel 5
Responden berdasarkan Kompensasi Honor

No	Tingkat Kompensasi Honor	Jumlah	Persentase (%)
1	< Rp 1.000.000	0	0
2	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	0	0
3	Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	0	0
4	Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	20	51,28
5	> Rp 5.000.000	19	48,72
	Total	39	100,00

Sumber: data olahan

Manajemen lingkungan kerja madrasah sangat penting. Lingkungan kerja seseorang secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka mengajar. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk bekerja sebaik mungkin. Jika seorang guru merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk mengajar, tetapi jika lingkungan kerja tidak memadai, maka guru tersebut dapat menurunkan kinerjanya. Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan psikososial, termasuk lingkungan non-fisik, dianggap sebagai salah satu masalah paling penting baik saat ini maupun di masa depan. Struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama kelompok, dan kelancaran komunikasi adalah semua contoh lingkungan kerja non-fisik. Oleh karena itu, ciri-ciri dari faktor psikososial yang kompleks, yang mencakup masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (Adisetiawan, 2017).

Tabel 6
Hasil analisis deskriptif lingkungan kerja

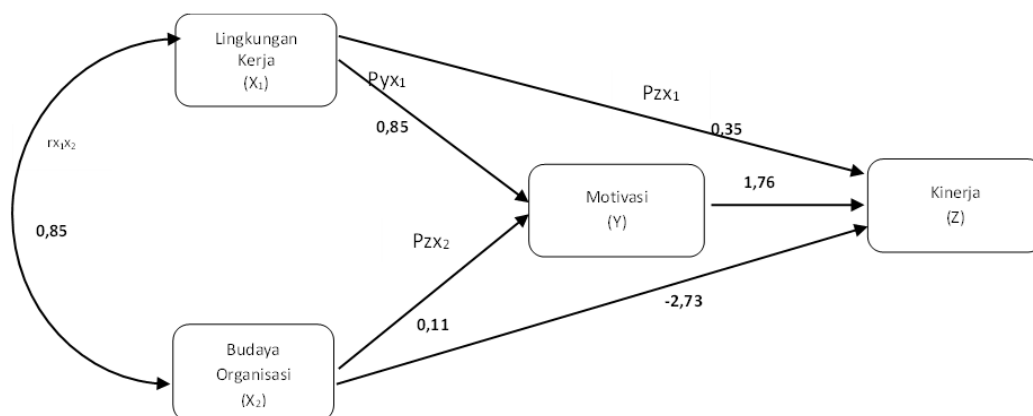
No	Variabel	Total nilai	Keterangan
1	Lingkungan kerja	162	Baik
2	Budaya organisasi	156	Baik
3	Motivasi	131	Cukup
4	Kinerja guru	156	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 6 diperoleh bahwa lingkungan kerja berkategori baik. Hal ini terlihat dari mayoritas dari tiap indicator. Pada ranah tanggung jawab berkategori sangat baik. Sedangkan pada keamanan dan kebersihan, responden memberikan respon cukup baik. Sedangkan pada indicator yang lain berkategori baik. Bekerja dengan orang yang termotivasi menghasilkan gairah kerja, yang meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Manfaat lain dari lingkungan kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang tepat dan dalam waktu yang ditetapkan. Berdasarkan deskriptif budaya organisasi di peroleh bahwa secara keseluruhan berkategori baik. Pada sub indicator inisiatif, toleransi, arah/ tujuan, integrasi, dukungan manajemen, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik merupakan sub indicator yang berkategori baik. Sedangkan pada sub indikaor variable budaya organisasi dalam control berkategori cukup baik.

Semua orang di organisasi berbagi pandangan tentang budaya organisasi. Ini adalah cara orang berpikir dan bertindak yang sudah ada sejak lama. Anggota baru harus belajar atau menerima beberapa aspek budaya ini sebelum mereka dapat diterima sebagai anggota (Nisa & Suwandi, 2021). Sulit untuk mengubah budaya organisasi jika prinsipnya tidak terlihat. Sebaliknya, pola tingkah laku dapat menunjukkan norma perilaku kelompok, dan gaya tingkah laku organisasi relatif dapat berubah. Motivasi, menurut Maslow, adalah kekuatan yang dapat membuat seseorang tetap dan tertarik untuk melakukan sesuatu, baik dari sumber internal maupun eksternal (Tirtayasa, 2019)(Tirtayasa, 2019). Memahami hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif sangat penting untuk memahami proses motivasi. Ini karena motivasi kerja adalah gabungan kekuatan psikologis yang tertanam dalam setiap orang. Ini dimulai dengan kekurangan fisik atau psikologis yang mendorong perilaku atau dorongan untuk tujuan atau insentif. Variable motivasi memiliki delapan sub-indicator yang secara keseluruhan bernilai baik; sub-indicator empat, lima, enam, dan tujuh bernilai baik; sub-indicator dua, tiga, dan delapan bernilai cukup; dan sub-indicator satu, dua, dan delapan bernilai buruk. Sub-indicator terakhir adalah gaji yang mendukung dan fasilitas lainnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua sub indikator variable kinerja guru berkategori baik; sub indikator yang dimaksudkan termasuk erencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan penilaian pembelajaran. Kinerja adalah proses menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan harapan. Supardi juga menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah, dan bertanggung jawab atas siswa di bawah bimbingan mereka dengan meningkatkan prestasi belajar mereka (Puspitasai et al., 2021). Kinerja seorang guru akan dipengaruhi oleh tanggung jawab, prinsip, dan pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam kepatuhan, komitmen, dan kesetiaan dalam memajukan sekolah dan mengembangkan potensi siswa. Peneliti juga menggunakan Path Analysis untuk mengidentifikasi hubungan struktural antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja guru.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil output analisis Path Analysis.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Tanjung Jabung Timur bagian barat yaitu;

1. Pengaruh langsung = $(Pz_{X1}) (Py_{X1}) (r_{X1X2}) (Py_{X2}) (Pzy) + (Pz_{X2}) (Py_{X2}) (r_{X1X2}) (Py_{X1}) (Pzy) = (-2,73) (0,11) (0,85) (0,85) (0,35) + (1,76) (0,85) (0,85) (0,11) (0,35)$
 $(r_{X1X2}) (Py_{X1}) (Pzy) = (-0,0759) + 0,0489 = - 0,027 = - 2,7\%$
2. Pengaruh tidak langsung = $(Pz_{X1}) (Py_{X1}) (Pzy) + (Pz_{X2}) (Py_{X2}) (Pzy)$
 Pengaruh tidak langsung = $(-2,73) (0,11) (0,85) + (0,85) (1,76) (0,85) = -0,255 + 1,272 = 1,017 = 10,17\%$
3. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung = $-2,7\% + 10,17\% = 7,47\%$
4. Adapun persamaan keseluruhan dari penelitian ini yaitu : $Y = 0,11 X1 + 0,85 X2 + e$
 $Z1 = -2,73 X1 + 0,85 X2 + e$
 $Z2 = 0,35 + e$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari empat belas indikator lingkungan kerja yang dievaluasi, keamanan dan kebersihan diberi kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa masih ada pekerjaan yang harus dilakukan. Lingkungan kerja non-fisik berkategori sangat baik untuk ranah tanggung jawab. Di antara responden, sembilan dianggap memenuhi syarat, yang menunjukkan lingkungan kerja yang baik. Peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja di madrasah aliyah Wilayah Barat Tanjung Jabung Timur berkategori baik. Gairah kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang baik memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan baik dan tepat waktu.

Selama sejarah manajemen sumber daya manusia, telah ada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, ada dampak jangka panjang dari lingkungan kerja yang baik pada kesejahteraan guru. Kondisi kerja yang baik dan menyenangkan dapat berdampak pada seberapa produktif guru. Hubungan antara orang yang bekerja di tempat kerja mereka dan alat-alat yang ada di dalamnya adalah bagian dari pekerjaan itu sendiri. Adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat guru nyaman dalam mengajar, meningkatkan semangat dan kegairahan dalam mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru, yang pasti akan berdampak positif pada kualitas madrasah.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja (Yoshana et al., 2019). Selain itu, disebutkan bahwa "kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan." Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru diperkuat oleh gagasan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan konsentrasi guru dan menyebabkan peningkatan produktivitas mereka. Menurut Rahim et al (2017) lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka dengan sendirinya guru akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi madrasah.

Di wilayah barat Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Madrasah Aliyah dianggap memiliki kualitas budaya yang baik. Budaya organisasi terdiri dari pendapat setiap anggota organisasi. Sulit untuk mengubah budaya organisasi jika prinsipnya tidak terlihat. Sebaliknya, pola tingkah laku dapat menunjukkan norma perilaku kelompok, dan gaya tingkah laku organisasi relatif dapat berubah. Meskipun demikian, sub-indikator variable budaya organisasi yang termasuk dalam kontrol dianggap cukup baik. Budaya organisasi dianut oleh semua pekerja. Sebelum diterima sebagai anggota organisasi, anggota baru harus mempelajari atau menerima budaya ini (Nisa & Suwandi, 2021). Studi ini menemukan bahwa budaya dalam suatu organisasi mempengaruhi kinerja guru. Penerimaan hipotesis bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru menunjukkan bahwa temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif terhadap kinerja (Tirtayasa, 2019). Kesepakatan yang tinggi tentang tujuan organisasi antara guru menunjukkan budaya yang kuat. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerjanya dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi. Guru yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai utama organisasi akan menanamkan nilai-nilai tersebut dalam karakter organisasi. Mereka akan menerapkan nilai-nilai dan keyakinan ini dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja mereka.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku guru juga dapat diperbaiki oleh budaya organisasi, yang pada gilirannya dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi juga memengaruhi motivasi seseorang. Ini sesuai dengan hasil Analisis Jalur. Karena menurut Maslow dalam Edison et.al (2016) Motivasi adalah kekuatan seseorang yang dapat

meningkatkan ketekunan dan semangatnya dalam melakukan suatu tugas, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari sumber luar (Tirtayasa, 2019). Motivasi kerja berasal dari kekuatan psikologis bawaan setiap orang. Ini adalah proses yang dimulai dengan kekurangan fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku atau dorongan untuk tujuan atau insentif. variable motivasi yang memiliki lima metrik kecil yang masing-masing dianggap baik secara keseluruhan. Meskipun motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru, pengaruh motivasi hanya sebesar 12,25% dari kinerja guru dalam penelitian ini.

Kinerja guru adalah proses melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan harapan. Menurut Supardi, kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah, dan bertanggung jawab atas prestasi belajar peserta didik di bawah bimbingan mereka (Puspitasai et al., 2021). menunjukkan bahwa semua sub indikator variable kinerja guru berkategori baik. Sub indikator yang dimaksudkan adalah perencanaan dan evaluasi kegiatan pembelajaran serta pelaksanaannya yang aktif dan efektif.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja maupun budaya organisasi memengaruhi motivasi, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi Madrasah Aliyah Kabupaten Tanjung Jabung Timur wilayah Barat memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru secara negatif, sementara budaya organisasi memengaruhi kinerja guru secara positif. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Wilayah Barat Tanjung Jabung Timur Sebesar 5,54% mempengaruhi kinerja guru oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Arya Pering, I. M. A. 2020. Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48.
- Adisetiawan, R., 2017, Kajian Persepsi Pemilik Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Terhadap Laporan Keuangan, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 13(4), 162-173
- Darussalam, D. 2020. Urgensi Pengawasan Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMPN Serbajadi Aceh Timur. *Al-Qiraah*, 14(2), 24–48.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. 2019. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119.
- Indra, H. 2020. Pendidikan Madrasah dalam Membangun Akhlak Generasi Bangsa. *Al-Afkar: Journal for Islamic Studies*, 3(1), 89–102.
- Iskandar, W. 2019. Analisis Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Madrasah. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 4(1), 1.
- Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204
- Nisa, H., & Suwandi. 2021. Pengaruh budaya organisasi terhadap penguatan karakter siswa di SMP Insan terpadu. *Jurnal Manajemen dan Tarbiyatul Islam*, 2(1), 33–39.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. 2020. Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266.
- Puspitasai, Y., Tobar, & Kesumawati, N. 2021. Pengaruh Manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1).
- Raharjo, S. B. 2013. Evaluasi Trend Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 16(2), 511–532.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. 2015. Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). *Academia*, 226.
- Tirtayasa, A. dan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Sayid Syeikh et al., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah*

- Wibawa, I. M. D. 2019. Meningkatkan Kinerja Guru dalam Menyusun Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) melalui Supervisi Kolegial. *Journal of Education Action Research*, 3(1), 66.
- Winarti, E. 2018. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 26.
- Yoshana, A., Fidiandri Putra, M., Santoso, H., & Hartini, S. 2019. Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 45001:2018 Smk3 Di Pt Petrindo Semesta Untuk Mengurangi Kecelakaan Kerja Dan Menciptaan Lingkungan Kerja Yang Sehat. *Jurnal Anadara Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 2657–0351.