

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM AN-NIKAM
AL-ISLAMIAH PHNOM PENH KAMBOJA
SKRIPSI**

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana pada
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*



Disusun Oleh:

Kreya Vaisah

2214030142

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BOJOL PADANG
1447 H / 2026 M**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kreya Vaisah
Nim ; 2214030142
Tempat/ Tanggal Lahir : Kompong Cham ,01 Januari 2000

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja” adalah benar hasil karya saya ; bukan merupakan tiruan dan publikasi dari skripsi atau karya yang sudah dipublikasikan dan atau pernah digunakan untuk memperoleh gelar keserjanaan di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang ataupun perguruan tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya telah di cantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah plagiasi atau tidak orisinal, maka saya bersedia bahwa keabsahan skripsi dan gelar keserjanaan saya di batalkan

Padang, 15 Januari 2026

Yang Menyatakan



Kreya Vaisah

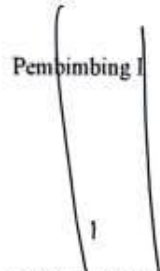
NIM 2214030142

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja” di susun oleh Kreya Vaisah dengan nim 2214030142 telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk ke sidang Munaqasah.

Padang 8 Januari 2026

Pembimbing I


Prof. Dr. Remiswal, S.Ag M.Pd
NIP 19710717199803007

Pembimbing II


Dr. Hasnawati, S.Ag.M.Pd
NIP197201042000032002

PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja", di susun oleh Kreya Vaisah NIM 2214030142, telah diuji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Pada hari Selasa, tanggal 10 Februari 2026 dan dinyatakan diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Padang, 10 Februari 2026

Tim Penguji

Ketua

Prof. Dr. Remiswal, S. Ag, M. Pd
NIP.19710717199803007

Sekretaris

Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd
NIP. 197201042000032002

Anggota

Penguji I

Dr. Sermal, S. Ag., M. Pd
NIP.196909091993031003

Penguji II

Dr. Bashori, M. Pd.I
NIP. 198909212019031005

Penguji III

Prof. Dr. Remiswal, S. Ag, M. Pd
NIP.19710717199803007

Penguji IV

Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd
NIP. 197201042000032002

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang



Prof. Dr. Yasmadi, M. Ag
NIP.197305172000031001

ASBSTRAK

Judul Skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja”** Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja guru dalam lembaga pendidikan. Budaya kerja yang kuat tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap, perilaku, dan semangat kerja tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi budaya kerja, tingkat motivasi kerja guru, serta pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Kamboja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi. Metode ini dipilih untuk menguji kekuatan hubungan dan pengaruh variabel bebas (Budaya Kerja - X) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja - Y). Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis berdasarkan data angka (Sugiyono, 2019). Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 42 orang guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Temuan kunci dalam penelitian ini adalah kuatnya penerapan budaya jujur di lingkungan An-Nikmah Al-Islamiyah. Kejujuran menciptakan rasa ikhlas dalam bekerja tanpa mengharapkan pujian semata. Secara teoritis (Teori Maslow), budaya jujur memenuhi kebutuhan akan rasa aman (safety needs) dan rasa memiliki (belongingness). Ketika guru merasa berada di lingkungan yang terpercaya, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tingkat penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 170,76, sedangkan motivasi kerja guru berada pada kategori sedang dengan dominasi interval nilai 160–169 sebesar 30,95%. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 335,481 yang lebih besar dari F tabel sebesar 4,08 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Guru, Lembaga Pendidikan Islam, Analisis Regresi.*

ABSTRACT

Title: *The Influence of Work Culture on Teacher Work Motivation at An-Nikmah Al-Islamiyah Islamic Educational Institution, Phnom Penh, Cambodia.*

Work culture is one of the important factors influencing teacher work motivation in educational institutions. A strong work culture not only reflects the organization's identity but also plays a role in shaping the attitudes, behaviors, and work spirit of educators. This study aims to determine the condition of work culture, the level of teacher work motivation, and the influence of work culture on teacher work motivation at the Islamic Educational Institution An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Cambodia.

This research uses a quantitative approach with regression analysis method. This method was chosen to test the strength of the relationship and the influence of the independent variable (Work Culture - X) on the dependent variable (Work Motivation - Y). Data analysis was conducted statistically to test hypotheses based on numerical data (Sugiyono, 2019). The population, which is also the sample, consists of 42 teachers. Data collection was carried out through questionnaire distribution and analyzed using descriptive and inferential statistics.

The data analysis results show a significant influence of work culture on teacher work motivation. A key finding in this study is the strong implementation of an honest culture in the An-Nikmah Al-Islamiyah environment. Honesty creates a sense of sincerity in working without merely expecting praise. Theoretically (Maslow's Theory), an honest culture fulfills the needs for safety (safety needs) and belongingness. When teachers feel they are in a trustworthy environment, they are more motivated to achieve levels of esteem and self-actualization.

The research results indicate that the work culture at An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh is in the very good category with an average value of 170.76, while teacher work motivation is in the moderate category with a dominant interval value of 160–169 at 30.95%. The F-test results show a calculated F value of 335.481, which is greater than the F-table value of 4.08 with a significance level of 0.000 (< 0.05), so it can be concluded that work culture has a significant influence on teacher work motivation. These findings affirm that strengthening positive work culture plays an important role in increasing work motivation.

Keywords: *Work Culture, Work Motivation, Teachers, Islamic Educational Institution, Regression Analysis.*

KATA PENGATAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirrabil'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja.”

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada yang teristimewa Ayah anda Kreyah dan Ibunda Azimah yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk semangat dalam meraih pendidikan. Terimah kasih telah memberikan kepercayaan dan doa kepada penulis untuk menempuh pendidikan hingga sampai di titik ini. Terimah kasih telah menjadi orang tua yang hebat yang selalu menanamkan rasa percaya diri kepada penulis agar bisa mendapatkan gelar sarjana. Adapun yang teristimewa kepada adik penulis Aziz Wahir dan Ruhani, yang sudah memberikan arahan dan support kepada penulis untuk selalu mandiri dan harus bisa berdiri sendiri. Terimah kasih atas segalanya, tanpa dukungan saudara/I mungkin penulis tidak akan sampai

ditahap ini. untuk penulis menyampaikan terimakasih yang amat tulus kepada semua pihak yang telah memberikan waktu dan tenaga khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Remiswal, S. Ag, M. Pd selaku pembimbing I beserta Ibu Dr. Hasnawati, M. Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Martin Kustati., M. Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Imam bonjol Padang.
3. Bapak Prof Dr. Yasmadi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Bapak Dr. Muhammad Kosim, M. A selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr Jum Anidar, S.Ag., M.Pd selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Rahmawati, M. Ag selaku Wakil Dekan III
4. Bapak Dr. Misra, S. Ag, M .SI selaku Ketua Program Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Eci Sriwahyuni, M. Pd selaku sekretaris program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi serta layanan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak / Ibuk Dosen dan staf administrasi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terutama dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis menempuh perkuliahan di UIN Imam Bonjol Padang.
6. Kepada Kementerian Agama Republic Indonesia yang telah memberikan beasiswa untuk Mahasiswa Luar Negeri dari semester satu sampai lulus dan kepada semua pihak kampus.

7. Terimakasih kepada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islimiyah Phnom Penh Kamboja, dan pada guru -guru tang telah mengisi angket untuk penulis bisa mengolah data dengan sempurna.
8. Kepada Teman penulis yang selalu mendukung dan menolong penulis dari awal masuk ke Indonesia, kepada teman Indonesia Penulis Yaitu: Ance Sona, Disa, Nia Rahmadhani, Febby Sukma, Riza Safitri, Silvia Eka Putri dan teman-teman dalam kelas yang selalu menjadi teman yang baik bagi penulis selama belajar di Indonesia. Kepada teman kamboja penulis yang selalu mendukung penulis selalu bilang kakak semangat kak dan selalu do'a kepada penulis, kepada Juvariyah, Saniyah, Aliza, Khomis, Zainy, Rafaha, Sofyani, Hasanah dan adik adik yang lain.
9. Terimakasih untuk diri sendiri, yang memulai perjalanan ini dengan penuh kebingunan, yang bahkan tidak tahu harus mulai dari mana, tidak paham metodologi, bingung membedakan variabel, dan sering merasa “aku kayaknya salah jurusan deh”. Terimakasih karena tetap melangkah meski tanpa arah yang jelas dari awal. Terimakasih karena mau belajar dari nol, dari tidak tahu ap aitu Bab I sampai akhirnya bisa Menyusun Bab V, dari tidak paham cara mengolah data sampai akhirnya mengerti arti angk-angka itu. Terimakasih karena tidak pernah berhenti saat revisi datang berkali-kali, saat file skripsi di buka setiap hari, saat rasanya capek bukan hanya di badan, tapi juga di pikiran. Terimakasih karena tetap duduk mengerjakan meski hati ingin berhenti, ingin menyerah, ingin menunda. Terimakasih karenaa sudah melewati malam-malam Panjang dengan mata Lelah dan kepala penuh pertanyaan, karena sudah

menangis diam-diam saat merasa tertinggal dari teman-teman, dan tetap melanjutkan meski merasa diri ini paling lambat, paling tidak pintar, dan paling tertinggal.

Padahal, kenyataannya bukan tentang siapa yang paling cepat, tapi siapa yang tidak berhenti. Dan hari ini, skripsi ini selesai bukan karena saya paling hebat, melainkan karena saya paling bertahan. Hari ini saya ingin jujur pada diri saya sendiri saya tidak sempurna, saya sering ragu, saya sering merasa tidak mampu, tapi saya tetap berjalan. Terimakasih, diriku dari yang tidak tahu apa-apa menjadi seseorang yang berhasil menyelesaikan skripsinya. Aku bangga padamu perjalanan ini berat, tapi kamu berhasil melewatinya.

Padang, 28 January 2026



Kreya Vaisah
2214030142

DAFTAR ISI

COVER	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGASAHAN TIM PENGUJI MUNAQSAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Budaya Kerja.....	10
2. Motivasi Kerja Guru	35
B. Penelitian Yang Relevan	47

C. Kerangka Berfikir	51
D. Hipotesis	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel	54
D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrument Penelitian.....	56
E. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	60
F. Teknik Analisis Data	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Deskripsi Sekolah	74
B. Deskriptif Data Responden.....	80
C. Analisis Data	82
D. Pembahasan	87
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran	89
DAFTAR PERPUSTAKA.....	91
LAMPIRAN	97
BIODATA.....	12

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Populasi Penelitian	55
Tabel 3.3 Distribusi Hasil Responden Budaya Kerja Variabel X	80
Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Variabel Y	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.4 Hasil Uji linearitas	84
Tabel 4.5 Hasil Output Uji Homogenitas.....	85
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis	86
Tabel 4.7 Hasil Uji Output Uji F.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Instrument Penelitian	97
Lampiran 2. Pengolahan Data Penelitia	104
Lampiran 3. Data Dokumentasi Penelitian	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Budaya kerja memainkan peran yang sangat penting dalam konteks organisasi, karena berfungsi sebagai identitas unik yang membedakan satu perusahaan dari yang lain. Pada dasarnya, budaya kerja merupakan proses pendidikan yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai etika tertentu kepada karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi mereka dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Kusumawati, 2022)

Budaya kerja merupakan unsur penting dalam suatu institusi, karena berfungsi sebagai landasan dalam membentuk perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh personel dalam organisasi. Selain itu, budaya kerja tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga memainkan peran sentral dalam mengarahkan dan menentukan kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya kerja didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang secara unik membedakan satu entitas organisasi dari yang lain. Oleh karena itu, keberadaan budaya kerja yang kokoh dapat menghasilkan harmoni, solidaritas, dan motivasi kolektif dalam mengejar tujuan bersama.

Dalam konteks lembaga pendidikan, budaya kerja memiliki signifikansi krusial karena berkorelasi erat dengan mutu proses pembelajaran serta performa

para pendidik dan tenaga kependidikan. Budaya kerja yang efektif, yang mencakup aspek-aspek seperti disiplin, akuntabilitas, kolaborasi, serta integritas, akan membentuk atmosfer kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan pandangan Schein (2010), yang menyatakan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai perekat sosial (social glue) yang mampu mengintegrasikan seluruh anggota organisasi untuk beroperasi sesuai dengan norma dan nilai yang telah ditetapkan bersama. Allah dalam Al-Qur'an Tentang bekerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
— (QS. At-Taubah: 105)

Budaya kerja yang baik akan melahirkan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan semangat guru, serta memperkuat komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Sebaliknya, lemahnya budaya kerja dapat menyebabkan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat mengajar. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja bukan hanya tugas pimpinan, tetapi tanggung jawab bersama seluruh anggota lembaga pendidikan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap

manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut Sudiri (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”
— (QS. Al-Mulk: 15)

Motivasi kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan optimal. Menurut Herzberg (2005), motivasi kerja dapat meningkat apabila terdapat faktor-faktor pemicu seperti pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, serta kondisi kerja yang mendukung. Dalam kaitannya dengan budaya kerja, motivasi seseorang akan lebih tinggi ketika ia merasa bahwa lingkungan kerjanya menjunjung nilai-nilai positif, memberikan dukungan, serta menumbuhkan rasa kebersamaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Permenaker Nomor 3 Tahun 2023 tentang budaya kerja dan kode etik ASN di kementerian

ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa budaya kerja ASN di kementerian dilaksanakan melalui nilai dasar berakhlak dengan employer branding "Bangga Melayani Bangsa". nilai dasar berakhlak dilaksanakan melalui panduan perilaku sebagai berikut: a) berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat; b) akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan; c) kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas; d) harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan; e) loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, f) adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan; dan g) kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis. Nilai dasar berakhlak menjadi dasar penguatan budaya kerja dan mendukung pencapaian kinerja pegawai ASN di Kementerian.

Dinyatakan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan permenaker Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Budaya Kerja Dan Kode Etik ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Kementerian Ketenagakerjaan bahwa Panduan perilaku berorientasi pelayanan atas: a) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; b) ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan c) melakukan perbaikan tiada henti.

Panduan perilaku akuntabel terdiri atas: a) melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; b) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan c) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

Panduan perilaku kompeten terdiri atas: a) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; b) membantu orang lain belajar, dan c) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Panduan perilaku harmonis terdiri atas: a) menghargai setiap orang, b) suka menolong orang lain; dan c) membangun lingkungan kerja yang kondusif. (Permenaker Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Budaya Kerja Dan Kode Etik ASN Di Kementerian Ketenagakerjaan, 2023)

Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terlihat jelas dalam banyak penelitian sebelumnya. Menurut Luthans (2011), budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan karena memberikan makna, arah, serta rasa keterlibatan dalam setiap aktivitas kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Lembaga pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh sebagai salah satu institusi pendidikan yang berkembang juga menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang kuat. keberagaman latar belakang guru serta kondisi sosial budaya di Kamboja menjadikan budaya kerja sebagai pondasi penting dalam menjaga kualitas pendidikan. Apabila budaya kerja dalam lembaga ini dapat diterapkan dengan baik, maka motivasi kerja para guru akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pengajaran dan pencapaian visi misi lembaga.

Selain pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Ustaz Math Alpy selaku Kepala Administrasi di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di lingkungan guru belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Hal ini ditandai dengan masih ditemukannya guru yang belum disiplin dalam kehadiran, serta kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas administrasi sekolah. Selain itu, kesadaran terhadap tanggung jawab profesional juga masih bervariasi. Beberapa guru mengalami kesulitan dalam bekerja sama secara optimal dalam tim serta belum sepenuhnya mematuhi aturan lembaga, misalnya dalam konsistensi mengikuti jadwal mengajar.

Dari sisi motivasi kerja, masih terdapat sebagian guru yang kurang aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional, kurang menunjukkan inisiatif dalam kegiatan sekolah, serta sesekali terlambat menghadiri kegiatan pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasional baik intrinsik maupun ekstrinsik belum sepenuhnya terbentuk kuat pada sebagian pendidik. Fakta-fakta tersebut memperkuat urgensi penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi ilmiah, tetapi juga sebagai bahan evaluasi dan perbaikan strategi penguatan budaya kerja serta peningkatan motivasi guru di masa mendatang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana *“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja”*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kualitas kerja guru melalui pembentukan budaya kerja yang positif dan mendukung.

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan budaya kerja dan motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, antara lain:

1. Masih terdapat guru yang belum konsisten dalam kedisiplinan kehadiran dan Kesadaran tanggung jawab dalam penyelesaian tugas administrasi sekolah belum optimal.
2. Sebagian guru mengalami kesulitan dalam bekerja sama dalam tim, dan Masih terdapat guru yang belum sepenuhnya mematuhi aturan lembaga, seperti kepatuhan pada jadwal mengajar.
3. Kurangnya motivasi sebagian guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dan Sebagian guru masih menunjukkan keterlambatan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.
4. Belum maksimalnya penerapan budaya kerja yang mampu mendorong motivasi kerja guru secara menyeluruh.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian tentang pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Kamboja. Aspek budaya kerja yang diteliti meliputi kejujuran, ketekunan, kreativitas, terhadap lembaga. Sementara itu, aspek motivasi kerja difokuskan pada daya pendorong, kemauan, keleraan, tanggung pengembangan profesional, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan di atas, guna keperluan implementasi penelitian, maka secara operasional dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh?

E. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh?

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam dan sumber daya manusia, dengan memberikan

pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya kerja terhadap motivasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam di kamboja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga Pendidikan An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh
Memberikan masukan bagi manajemen An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh dalam memperkuat budaya kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar untuk penelitian lanjutan yang mengkaji lebih jauh mengenai budaya kerja, motivasi kerja, maupun faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Budaya Kerja

a. Definisi Budaya Kerja

Definisi budaya sendiri dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan budi, akal manusia, kebiasaan, tingkah laku, dan adat istiadat. Budaya tumbuh dan berkembang di lingkungan masyarakat daerah, serta terus diwariskan secara turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya.(Zakky, 2019)

Menurut Edward B. Tylor (1832-1917) "*Culture is a complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, customs and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society* (Budaya adalah kompleks yang mencakup pengetahuan, keyakinan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat dan lain kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat)". 315 Definisi Tylor dinyatakan sebagai: "*one of the earliest and clearest definitions of culture, one that is widely accepted and used by contemporary anthropologists* (salah satu definisi budaya yang paling awal dan paling jelas, yang diterima dan digunakan secara luas oleh para antropolog kontemporer)". Sedangkan Menurut Bronislaw Kasper Malinowski (1884-1942) "*Culture is the integral whole consisting of implements and consumers' goods, the constitutional charters for various social groupings, of human ideas and*

crafts, beliefs and customs (budaya adalah seluruh kehidupan manusia yang integral yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kemampuan lainnya, serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat)"(Supriono, 2022)

Kerja merupakan kebutuhan manusia, orang bekerja karena ada suatu yang hendak ia capai, dan orang berharap bahwa dengan bekerja melalui aktifitas tersebut akan membawa mereka kepada suatu keadaan yang lebih baik dan memuaskan bagi dirinya. Pekerjaan adalah sumber penghasilan dan juga suatu kesempatan mengembangkan diri untuk berbakti. Sebagai suatu kesempatan maka pekerjaan hendaknya tidak disia-siakan dan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Sebab tidak semua siswa melanjutkan studi ke jenjang pendidikan tinggi, yaitu Perguruan Tinggi. Selain pengertian kerja di atas, kerja dapat diidentifikasi menjadi beberapa pengertian yaitu:

- 1) Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman firdaus, tetapi karena ia jatuh ke dalam dosa, maka ia dihukum, untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
- 2) Kerja adalah beban. Bagi orang malas. kerja adalah beban. Juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.

3) Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.(S.Pd, 2022)

Budaya kerja dalam organisasi mengacu pada sistem nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang diterima dan dijalankan oleh anggota organisasi dalam interaksi mereka sehari-hari. Ini mencakup cara orang bekerja, cara mereka berinteraksi satu sama lain, serta cara mereka berkomunikasi, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan. Budaya kerja dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.(Sumual et al., 2025a). Budaya kerja adalah falsafah yang didasarkan kepada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang diwujudkan dalam bentuk kerja nyata.(Madiistriyatno, 2022)

Berikut definisi dan pengertian budaya kerja dari beberapa sumber buku:

- a) Menurut Mangkunegara (2005), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
- b) Menurut Triguno (2003), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,

kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

- c) Menurut Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- d) Menurut Ndraha (2004), budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.
- e) Menurut Hartanto (2009), budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. (Prof & MCE, n.d.)

Pada konteks organisasi, budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumberdaya manusia (SDM) di dalamnya agar bisa meningkatkan produktivitas kerja sehingga siap menghadapi berbagai

tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik di antaranya adalah untuk:

Meningkatkan jiwa gotong royong; meningkatkan kebersamaan; saling terbuka satu sama lain; meningkatkan jiwa kekeluargaan; meningkatkan rasa kekeluargaan; membangun komunikasi yang lebih baik; meningkatkan produktivitas kerja;

b. Prinsip Dasar dan Pengutan Budaya Kerja

Prinsip Budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi.
2. Budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari.
3. Budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan untuk selalu mencari perbaikan, penyempurnaan, dan/atau peningkatan terhadap apa yang telah dicapai.
4. Budaya kerja dikembangkan antara lain dengan mempertimbangkan ajaran-ajaran agama, konstitusi (peraturan perundang-undangan), kondisi sosial dan budaya setempat.
5. Perubahan budaya kerja harus berjalan secara terencana, terstruktur, komprehensif, dan berkelanjutan.
6. Budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi. Peter F. Drucker dalam Tika (2006:4) mendefinisikan: "Budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilaksanakan secara konsisten oleh

suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait seperti yang telah dipaparkan."(Sudaryo et al., 2019)

c. Jenis Budaya Kerja

Menurut Cameron dan Quin yang dikutip dari situs *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* bahwa budaya kerja dibagi menjadi 4 (empat) jenis yaitu:

- 1) Budaya Adokrasi (*Adhocracy Culture*) Merupakan lingkungan kerja yang dinamis dan kreatif, Pimpinan dianggap sebagai inovator dan pengambil risiko serta memotivasi pegawai untuk mewujudkan ide-ide segar. Budaya Adokrasi menekankan konsep kebebasan bagi pegawai untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensi ditengah-tengah persaingan. Contoh: perusahaan start up, industri berbasis teknologi (Air Bnb, Uber, Grab dll).
- 2) Budaya Klan (*Clan Culture*) Merupakan lingkungan kerja yang ramah, di mana orang-orang di dalamnya memiliki banyak kesamaan. Para pemimpin dianggap sebagai mentor bahkan figur seorang ayah dan seluruh pegawai dianggap seperti keluarga yang sedang berkolaborasi serta aktif dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan. Lingkungan kerja seperti ini menekankan pengembangan SDM jangka

panjang. Contoh: health care, organisasi non profit, Lembaga Pendidikan.

- 3) Budaya Hierarki (*Hierarchy Culture*) Merupakan lingkungan kerja yang formal dan terstruktural. pemimpin memiliki kendali dan keputusan atas organisasi serta pembuat aturan dan kebijakan formal dengan tujuan untuk menjaga kebersamaan organisasi agar stabil. Jenis budaya hierarki ini dianggap sebagai budaya kerja yang paling tepat untuk meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Contoh: Perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan asuransi, nuklir, militer, pemerintahan dan kesehatan.
- 4) Budaya Pasar (*Market Culture*) Merupakan lingkungan kerja menerapkan persaingan sebagai landasan dalam melakukan pekerjaan. Penerapan Budaya ini berbasis hasil dan menekankan target dan tenggat waktu. Agar lingkungan tetap kondusif pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan dalam menciptakan lingkungan persaingan yang sehat bagi seluruh SDM yang ada di dalamnya. Contoh: Akuntan, Konsultan, Sales dan Marketing. (M.Pd, 2024)

d. Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja menurut Sulaeman (2014):

- a) Sikap terhadap pekerjaan merupakan kesuksesan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- b) Sikap terhadap pekerjaan merupakan konstruk psikologis yang kompleks dan multidimensional yang mencerminkan evaluasi, perasaan, dan kecenderungan perilaku individu terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan sikap kerja sebagai pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang objek, orang, atau peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan indikator sikap kerja yang paling fundamental dan telah menjadi fokus penelitian selama beberapa dekade. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang"
- d) Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) merupakan sikap yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi.
- e) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) Menurut Kanungo (1982) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai "tingkat di mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran total tentang diri seseorang"
- f) Motivasi kerja (*work Motivation*) merupakan kekuatan internal dan eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu. Pinder (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai "seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar

diri individu untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya

g) Perilaku pada waktu bekerja, Perilaku kerja adalah sikap atau reaksi seseorang terhadap pekerjaannya, baik yang bersifat positif (misalnya disiplin, tanggung jawab, jujur) maupun negatif (misalnya malas, tidak jujur, atau lalai). disiplin waktu, datang tepat waktu, mematuhi jam kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat. kepatuhan terhadap aturan kerja, mematuhi SOP (*Standard Operating Procedure*), etika kerja, dan instruksi atasan, tanggung jawab terhadap Tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak menunda, serta berani menerima konsekuensi atas hasil kerja, kerja sama dengan rekan kerja, mampu bekerja dalam tim, saling menghargai, dan mendukung produktivitas bersama. Fokus dan Konsentrasi pada Tugas, Tidak banyak melakukan aktivitas di luar pekerjaan selama jam kerja. (Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017).

Menurut Wibowo (2013), terdapat beberapa indikator budaya kerja yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu:

- a. Profesionalisme, yang mengacu pada kompetensi dalam bidangnya dan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2019) dalam buku *Organizational Behavior*, profesionalisme kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang terkait dengan sikap, etika, dan kompetensi dalam bekerja

berikut adalah beberapa indikator profesionalisme kerja menurut Robbins dan Judge:

Kompetensi (*Competence*) - kemampuan dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tanggung Jawab (*Responsibility*) - kemauan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas dan keputusan yang dibuat. Disiplin (*Discipline*) - kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan etika kerja yang berlaku di organisasi. Etika Kerja (*Work Ethic*) - dedikasi terhadap pekerjaan, termasuk sikap kerja keras, integritas, dan komitmen terhadap tugas. Kerja Sama (*Teamwork*) - Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan membangun hubungan profesional yang baik. Adaptabilitas (*Adaptability*) - Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Komunikasi (*Communication*) - Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, baik secara lisan maupun tertulis. Orientasi pada hasil (Result-Oriented) Fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal dan produktivitas. (*Indikator Profesionalisme Kerja | PDF, n.d.*)

b. kerja sama

kerja sama adalah yang melibatkan pembangunan hubungan yang jujur dan terbuka dengan semua karyawan dan stakeholder lainnya, didasari oleh saling percaya dan penghargaan demi mencapai tujuan bersama.

West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
 2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas. *(Definisi Kerjasama (Teamwork) dan Indikator Teamwork Menurut Para Ahli, 2020)*
- c. Pelayanan prima, yang berkaitan dengan memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

Kesopanan dan Keramahan → sikap sopan & menghargai pelanggan.

Kecepatan dan Ketepatan → respons cepat dan akurat.

Ketepatan Informasi → informasi yang jelas & benar.

Kompetensi & Profesionalisme → pelayanan oleh SDM ahli.

Tanggung Jawab → pelayanan dengan rasa memiliki.

Jaminan (Assurance) → rasa aman & kepastian.

Kenyamanan & Empati → fasilitas nyaman & peduli pelanggan.
(Lupiyoadi, Rambat (2016).

- e. Inovasi, adalah yang mencakup pengembangan gagasan baru dan perbaikan berkelanjutan yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Indikator inovasi berdasarkan struktur, ketersediaan sumber daya yang kaya memberikan pondasi utama bagi inovasi. komunikasi yang sering antar unit membantu menghancurkan penghambat inovasi. organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi tekanan waktu yang minimal/ekstrem terhadap kegiatan kreatif. kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya saat suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreativitas. (*Indikator Inovasi dan Pengertiannya Menurut Para Ahli*, n.d.)

- f. Keteladanan, keteladanan yang dimulai dari diri sendiri dalam menjadi contoh dalam perilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Indikator Keteladanan dalam Budaya Kerja

Integritas (Kejujuran dan Konsistensi) Selalu berkata dan bertindak sesuai kebenaran, Menjaga konsistensi antara ucapan dan perbuatan, Tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan nilai organisasi, Disiplin Mematuhi aturan, tata tertib, serta etika organisasi, Hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target, Profesionalisme, Bekerja sesuai kompetensi dan standar

etika profesi, Menghargai kualitas hasil kerja, bukan sekadar formalitas, Tanggung Jawab Menerima konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan, Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa memiliki, Keadilan, Bersikap adil dalam mengambil keputusan dan memberi penilaian, Tidak diskriminatif terhadap rekan kerja maupun bawahan, Kepedulian dan Empati Menjadi teladan dalam kepedulian sosial di lingkungan kerja, Menghargai dan memahami kondisi orang lain, Kebersahajaan Menunjukkan sikap sederhana, rendah hati, dan tidak arogan, Mengutamakan pelayanan daripada kepentingan pribadi. Schein, E. H. (2010)

Sementara itu, menurut Lahay (2008), indikator budaya kerja melibatkan aspek-aspek seperti kejujuran, ketekunan, dan kreativitas. (Ruki, 2024)

1. Kejujuran

Pengertian jujur menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) lurus hati; tidak berbohong (misalnya dengan berkata apa adanya); tidak curang (misalnya dalam permainan, dengan mengikuti aturan yang berlaku): tulus; ikhlas; Adapun kejujuran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sifat (keadaan) jujur; ketulusan (hati); kelurusan (hati) (Fitriani umi, 2021 hl 51).

Menurut Stephen R. Covey, "*Honesty is telling the truth, in other words, conforming our words reality; integrity is conforming to our words, in other words, keeping promises and fulfilling*

expectations." Kejujuran berarti menyampaikan kebenaran, ucapannya sesuai dengan kenyataan; sedangkan integritas membuktikan tindakannya sesuai dengan ucapannya. (Calen,2022, hl 37) Jujur merupakan salah satu akhlak yang mulia. Lawan sifat jujur adalah dusta atau bohong, yaitu mengatakan sesuatu tidak sama dengan apa yang diperbuatnya. Bohong merupakan sifat orang yang munafik. Berlaku jujur atau benar merupakan perintah Allah yang diwajibkan kepada orang-orang yang beriman. Dalam surah At-Taubah ayat 119, Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar (QS. At-Taubah/9: 119)*

Dalam surah lain Allah SWT berfirman:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (janganlah) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya. (QS. Al-Baqarah/2:42) (Alghifa Rifia, 2017)*

Ciri-Ciri Kejujuran yaitu adalah:

- a) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

- b) Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c) Melaporkan hasil kepada atasan menurut apa adanya.
- d) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- e) Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- f) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya. (Hamzah, 2012 hl 181)

Teori Maslow menyatakan budaya jujur menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terpercaya. ini memenuhi akan rasa aman (safety needs) dan rasa memiliki (belongingness needs) karyawan. Ketika kejujuran dijunjung, karyawan merasa di hargai dan terhubung, motivasi mereka untuk memenuhi kebutuhan Tingkat lebih tinggi seperti penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri.

2. Ketekunan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata 'tekun/rajin diartikan sebagai tindakan atau sikap yang suka bekerja (belajar dsb.): getol: sungguh-sungguh bekerja dan selalu berusaha dengan giat. Ketekunan sangat penting dalam kehidupan manusia karena dengan ketekunan seseorang terus maju untuk tujuan tertentu. Bukan dengan cara tergesa-gesa atau instan, melainkan dengan cara

yang hati-hati dan bijaksana. Ketekunan membuat seseorang akan tetap bertahan meskipun ada dalam kesulitan. (Tan Thomas, 2021 hl-136)

Konsep ketekunan pada dasarnya dapat dijelaskan seperti sebuah investasi. Ketekunan menginvestasikan waktu, pikiran, dan energi ke dalam tugas dengan harapan akan menghasilkan hasil yang baik dan berguna bagi kehidupan. Dengan tekun berinvestasi banyak, seseorang dapat berharap mendapat banyak. Secara sederhana, jika ingin memperoleh sesuatu tergantung pada apa yang diinvestasikan ke dalamnya. Hellen dan Jenny (2009), mengungkapkan bahwa: "*Persistence is seen as sticking to it and not giving up or keeping goals in mind, identifying obstacles toward achieving the goals, and finding effective ways around them*" artinya "ketekunan adalah berpegang teguh dan tidak mudah menyerah atau menjaga tujuan dalam pikiran, mengidentifikasi masalah atau hambatan untuk mencapaitujuan dan mencari jalan yang efektif untuk menyelesaikannya."

Menurut Busro (2018:128) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tidak menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan;
- b. Selalu memanfaatkan kesempatan yang ada;
- c. Selalu berusaha untuksukses dalam melaksanakan tugas;
- d. Tidak pernah puas dengan hasil yang diperoleh;

- e. Selalu ingin mencoba pekerjaan yang lebih menantang.

Dalam ketekunan Kaplan & Robin Koval (2015:15) menyebutkan orang dikatakan tekun apabila memiliki beberapa indikator yaitu: Memiliki tujuan yang jelas, Memiliki rencana rancangan yang terstruktur, Terbiasa dengan sikap dan tindakan yang bermanfaat bagi dirinya maupun siapa saja, Fokus dalam mengerjakan sesuatu, Rajin dan bersungguh-sungguh mengerjakan sesuatu, Tidak kenal lelah dan menyerah.

3. Kreativitas

Mayesky (1990) menyebutkan kreativitas sebagai hasil dari pikiran yang berdaya. Seorang pemikir yang berdaya menemukan sekaligus menyelesaikan persoalan. Sejalan dengan batasan tersebut, Degraff dan lawrence (Munandar, 2004) menyatakan bahwa kreativitas adalah suatu aktivitas yang bertujuan, untuk menghasilkan produk yang bernilai, jasa atau ide baru. Batasan tersebut secara eksplisit bahwa individu yang kreatif akan ditandai dengan: pikirannya yang berdaya dan menghasilkan produk orisinal. Merujuk pengertian kreativitas yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa: Kreativitas merupakan aktivitas imajinatif yang mampu menghasilkan sesuatu yang orisinal, Kreativitas merupakan proses perwujudan (manifestasi) dari kecerdikan dalam pencarian sesuatu yang bernilai, Kreativitas merupakan hasil dari pikiran yang

berdaya, Kreativitas merupakan aktivitas yang bertujuan menghasilkan sesuatu (produk) yang baru.

Santrock (2002) berpendapat bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu dengan cara-cara yang baru dan tidak biasa, serta melahirkan suatu solusi unik terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Moustakas (Munandar 1999) Ciri-Ciri Kreativitas Terdapat beberapa ciri-ciri kreativitas antara lain sebagai berikut.

- 1) Memiliki rasa ingin tahu yang luas dan mendalam;
- 2) Memiliki daya imajinasi yang tinggi;
- 3) Selalu memberikan gagasan atau usulan terhadap suatu masalah. Melihat suatu masalah dalam berbagai sudut pandang;
- 4) Orisinal dalam ungkapan gagasan dan dalam pemecahan masalah.

e. Pentingnya Budaya Kerja

Budaya kerja yang baik meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat loyalitas, dan mendorong inovasi. Budaya kerja yang positif juga dapat membantu dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik di organisasi. Budaya kerja memiliki peran penting dalam era transformasi digital. Berikut adalah beberapa alasan mengapa budaya kerja yang sesuai dengan perspektif di era transformasi digital menjadi penting, ditinjau pada tahun 2020-2023, adalah:

- a) **Mempercepat Inovasi:** Budaya kerja yang mendorong inovasi memainkan peran kunci dalam kesuksesan transformasi digital. Dalam budaya kerja yang inovatif, karyawan merasa didorong untuk berpikir kreatif, mengambil risiko yang terukur, dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah.
- b) **Meningkatkan Kolaborasi:** Transformasi digital memperluas ruang kerja virtual dan melibatkan berbagai anggota tim dari berbagai lokasi. Budaya kerja yang mendorong kolaborasi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif melintasi departemen, divisi, dan wilayah geografis. Dalam budaya kerja yang kolaboratif, ide-ide dan pengetahuan dapat dengan mudah dibagikan, yang dapat mempercepat inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan nilai tambah.
- c) **Mendorong Fleksibilitas:** Transformasi digital memungkinkan adanya fleksibilitas dalam tempat dan waktu kerja. Budaya kerja yang mendukung fleksibilitas ini meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Karyawan yang diberikan fleksibilitas untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja cenderung lebih produktif, memiliki keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.
- d) **Mengembangkan Keterampilan Digital:** Budaya kerja yang didorong oleh transformasi digital mendorong pengembangan keterampilan digital. Dalam budaya ini, organisasi memberikan dukungan dan

kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam teknologi terkini. Ini penting karena keterampilan digital yang kuat semakin menjadi kebutuhan yang penting di pasar kerja saat ini dan di masa depan.

- e) Merangsang Pembelajaran Berkelanjutan: Transformasi digital mengubah cara kerja dan memperkenalkan teknologi baru secara terus-menerus. Budaya kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, dan tetap relevan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam budaya ini, organisasi mendorong dan mendukung upaya pembelajaran, seperti pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan pribadi.
- f) Meningkatkan Pengambilan Keputusan yang Berbasis Data: Transformasi digital membawa kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara lebih efektif. Budaya kerja yang mendorong pengambilan keputusan berbasis data memastikan bahwa keputusan yang diambil didukung oleh informasi yang akurat dan relevan. Dalam budaya ini, karyawan diberdayakan untuk menggunakan data sebagai panduan dalam mengidentifikasi tren, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang lebih baik. (Pd et al., 2025)

f. Menciptakan Budaya Kerja Yang Inklusif

Membangun budaya kerja inklusif adalah suatu proses yang kompleks dan berkelanjutan, tetapi sangat penting untuk menciptakan

lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Budaya kerja inklusif bukan hanya tentang memenuhi persyaratan hukum atau etika, tetapi lebih dari itu, ia berakar pada keyakinan bahwa setiap individu, terlepas dari latar belakang, dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi. Langkah-langkah yang dapat diambil oleh organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan budaya kerja yang inklusif, serta manfaat yang dihasilkan dari pendekatan tersebut.

Membangun budaya kerja inklusif adalah menciptakan kesadaran tentang pentingnya diversitas dan inklusi di semua level organisasi. Ini bisa dimulai dengan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh karyawan mengenai nilai-nilai inklusi, bias, serta stereotip yang dapat muncul dalam interaksi sehari-hari. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman tentang perbedaan budaya, cara berkomunikasi yang efektif, serta cara untuk menghargai dan merayakan keberagaman (Andiny, 2023). Dengan meningkatkan pemahaman dan kesadaran, karyawan akan lebih siap untuk berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang mendukung. Setelah kesadaran tercipta, langkah selanjutnya adalah memastikan bahwa kepemimpinan organisasi mencerminkan nilai-nilai inklusi. Pemimpin yang berkomitmen pada diversitas dan inklusi akan memberikan contoh bagi karyawan lainnya. mempertahankan budaya kerja yang inklusif, serta manfaat yang dihasilkan dari pendekatan tersebut. (E. L. M.M S. E. et al., 2024)

Menciptakan budaya kerja yang inklusif adalah suatu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja di dunia usaha dan industri yang menerima,

menghargai, dan menghormati keanekaragaman individu. Dalam budaya kerja yang inklusif, setiap karyawan merasa diterima dan dihargai tanpa memandang latar belakang, identitas, atau perbedaan lainnya.

Berikut beberapa langkah yang dapat diterapkan dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif menurut (Luthans & Doh, 2018):

a) Kesadaran tentang Keanekaragaman

Dunia usaha dan industri harus membangun kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya keanekaragaman di lingkungan kerja. Karyawan harus diberikan pelatihan dan program pembinaan untuk meningkatkan kesadaran tentang perbedaan individu dan bagaimana menghormati keberagaman tersebut.

b) Kebijakan dan Prosedur Inklusi

Perusahaan harus mengadopsi kebijakan dan prosedur yang mendukung inklusivitas. Hal ini dapat mencakup kebijakan non-diskriminasi, kebijakan yang mendukung keberagaman, dan mekanisme pengaduan yang terbuka dan adil.

c) Penghapusan Bias Tak Sadar

Dunia usaha dan industri harus berusaha untuk menghapus bias tak sadar yang mungkin muncul dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan lainnya. Penghapusan bias tak sadar membantu memastikan bahwa keputusan diambil berdasarkan kualifikasi dan kinerja, bukan latar belakang atau identitas individu.

d) Melibatkan dan Mendorong Partisipasi Karyawan

Dunia usaha dan industri harus mendorong partisipasi aktif karyawan dalam mengembangkan dan memelihara budaya kerja yang inklusif. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan akan membantu menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih tinggi.

Menciptakan budaya kerja yang inklusif membawa banyak manfaat bagi perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima cenderung lebih berkomitmen, lebih terlibat, dan lebih produktif. Selain itu, budaya kerja yang inklusif juga dapat meningkatkan citra perusahaan dan menjadi daya tarik bagi bakat-bakat terbaik. (*Teori Dan Praktikum Layanan Konseling Pada Prodi Bimbingan Konseling - Dr. Putu Ari Dharmayanti, S.Pd., M.Pd., Wayan Eka Paramartha, S.Pd., M.Pd., Dewi Arum Widhiyanti Metra Putri, Luh Putu Sri Lestari, Kade Sathya Gita Rismawan - Google Books, n.d.*)

g. Faktor-Faktor yang mempengaruhi budaya kerja

Setiap organisasi, terlepas dari besar kecilnya ukuran organisasi tersebut mendambakan budaya kerja yang positif. Faktor-faktor mencakup segala sesuatu, mulai dari nilai-nilai inti yang diterima dan diteruskan oleh seluruh anggota organisasi, hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan, sistem penghargaan yang ada, serta cara komunikasi yang diterapkan merupakan faktor-faktor penentu baik tidaknya budaya kerja yang dimiliki organisasi. Untuk lebih memahami bagaimana budaya kerja dipengaruhi, berikut adalah beberapa faktor yang berperan dalam budaya kerja:

1. Nilai-Nilai Bersama

Nilai-nilai bersama adalah keyakinan yang dimiliki oleh semua anggota organisasi yang mengarahkan cara mereka berperilaku dan mengambil keputusan. Nilai-nilai ini membantu dalam menciptakan konsistensi dalam cara kerja dan interaksi antar individu. Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan kerja sama menjadi dasar dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif dalam budaya kerja.

2. Norma dan Aturan yang Tidak Tertulis

Norma sosial yang tidak tertulis sering kali mempengaruhi budaya kerja lebih kuat daripada aturan formal. Norma ini bisa mencakup kebiasaan yang ada dalam cara kerja, seperti jam kerja yang diharapkan, cara berkomunikasi, atau bagaimana menyelesaikan tugas secara umum. Meski tidak tertulis, norma ini sering kali mengatur perilaku individu dalam organisasi.

3. Komunikasi dan Interaksi

Komunikasi yang efektif adalah elemen kunci dalam budaya kerja. Budaya komunikasi terbuka dan dua arah menciptakan hubungan yang lebih kuat antar individu, mempermudah penyelesaian masalah, dan memastikan aliran informasi yang lancar dalam organisasi. Selain itu, interaksi yang sehat antar rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen meningkatkan kolaborasi dan inovasi.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dan pemimpin di dalam organisasi memiliki dampak yang

besar terhadap budaya kerja. Hasibuan dalam (Azizah, 2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mendukung keterlibatan karyawan, memberikan contoh melalui tindakan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi dapat memperkuat budaya kerja yang positif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menciptakan ketegangan dan merusak semangat kerja tim.

5. Penghargaan (Reward) diartikan oleh Mahmudi dalam (Lestari & Saroyo, 2022) sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sistem penghargaan yang diterapkan dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dan merasa dihargai atas kontribusinya. Penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat komitmen terhadap budaya kerja yang positif. (Sumual et al., 2025b)

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak dan tenaga pendorong menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau

aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan. (Mohtar, 2019) Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Menurut Weiner (1990) motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. (S. M.M S. Kom, n.d.) Berikut adalah definisi motivasi kerja menurut beberapa ahli:

- 1) Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge: Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi kerja didefinisikan sebagai "kekuatan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan tertentu." Mereka menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari tiga komponen utama: arah (ke mana upaya ditujukan), intensitas (seberapa besar energi yang dikeluarkan), dan ketekunan (seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya).
- 2) Herzberg's Two-Factor Theory: Frederick Herzberg (1959) memperkenalkan teori dua faktor, yang membedakan antara "faktor motivator" dan "faktor hygiene". Menurutnya, motivasi kerja ditentukan oleh faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

memotivasi karyawan. Sementara itu, faktor hygiene (seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan) tidak memberikan motivasi langsung tetapi perlu diatasi untuk mencegah ketidakpuasan.

- 3) Maslow's Hierarchy of Needs: Abraham Maslow (1943) mengembangkan Hierarki Kebutuhan yang menyatakan bahwa motivasi manusia, termasuk di tempat kerja, didorong oleh pemenuhan kebutuhan dari yang paling dasar hingga yang paling kompleks. Menurut Maslow, karyawan akan lebih termotivasi setelah kebutuhan dasar (seperti gaji yang layak) terpenuhi dan mereka mengejar pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri melalui pencapaian pribadi di tempat kerja.
- 4) Victor Vroom (Teori Ekspektansi): Menurut Victor Vroom (1964), motivasi kerja dipengaruhi oleh ekspektasi seseorang bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan yang diinginkan. Vroom menekankan tiga elemen utama dalam teorinya: ekspektasi (kemungkinan keberhasilan), instrumentalitas (hubungan antara kinerja dan penghargaan), dan valensi (nilai penghargaan bagi individu). (Kusumah et al., 2024)

Sedangkan tujuan motivasi kerja Menurut Hasibuan (2004) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktifitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan karyawan,

Meningkatkan kedisiplinan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, Meningkatkan kesejahteraan karyawan, Mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, Mengefisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.(MM & MM, 2019)

b. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

1. Daya Pendorong, daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan, kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan, kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk keahlian mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
5. Tanggung Jawab Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
6. Kewajiban, kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
7. Tujuan, tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.(SUTRISNO et al., 2022).

8. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya

meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

Menurut Syahyuti (2010) indikator untuk mengukur motivasi yaitu sebagai berikut:

Dorongan untuk mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan. yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Inisiatif Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.(D. S. A. M.M & M.Pd, 2024)

Teori Motivasi Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit, Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

c. Prinsip Motivasi Kerja

Anwar P. Mangkunegara (2007:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip Partisipasi, Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin. (D. S. M. S. P. M.M S. E., 2018)

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2015: 116):

1) Faktor Internal

Keinginan untuk dapat hidup. keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Kondisi lingkungan kerja yang baik. Kompensasi yang memadai. Supervisi yang baik. Adanya jaminan pekerjaan. Status dan tanggungjawab. Peraturan yang fleksibel.(A. M.M S. IP, 2020)

Sedangkan menurut Sardiman (2014) motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang. dari kedua penjelasan yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dari luar dan dari dalam serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.(Suriyana et al., 2024)

Menurut Uno (2008: 22) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Faktor-faktor tersebut antara lain.

Faktor Internal, meliputi pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan masa depan. Faktor Eksternal, meliputi lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan dari atasan.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Sutrisno (2009:124). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Misalnya untuk Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

b. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat

memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- c. Keinginan untuk dapatb. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya. Untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.
- d. Keinginan untukitu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.
- e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis

dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

3. Faktor Ekstern

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan

demikian posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada di dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi, jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri anisasi

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatankegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang dikaji. Berdasarkan dengan penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Nurlina (2020) melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru pada MTs Negeri Kota Palembang*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang terdiri dari kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, dan keteladanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang menerapkan nilai-nilai budaya kerja dengan baik memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada fokus kajian, yaitu menganalisis hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja guru, penggunaan pendekatan kuantitatif serta indikator budaya kerja yang serupa, yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerjasama. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, di mana penelitian Fitriani dilakukan di MTs Negeri Kota Palembang, Indonesia, sedangkan penelitian penulis dilakukan di lembaga pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Kamboja, dengan lingkungan budaya dan karakter lembaga yang berbeda.
2. Rahman tahun (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Hubungan Budaya Kerja dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Yogyakarta*”.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dengan motivasi kerja guru. Budaya kerja yang tercermin dalam kerjasama antar guru, kepatuhan terhadap aturan sekolah, serta komitmen dalam tugas terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Guru dengan budaya kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan kewajiban mengajar maupun dalam pengembangan profesionalisme. dan kesamaan penelitian ini dengan peneliti adalah Semua penelitian sepakat bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nilai organisasi yang kuat, serta kepatuhan terhadap aturan mampu menumbuhkan semangat kerja guru/pegawai.

Perbedaannya: penelitian Rahman dilakukan di sekolah menengah di Indonesia, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada guru di sekolah Islam di Phnom Penh, Kamboja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah tahun (2022) menulis penelitian berjudul *“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jakarta”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi guru, tetapi juga terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Guru yang menjunjung tinggi budaya kerja memiliki kinerja lebih baik dalam hal kualitas pembelajaran, kedisiplinan, dan profesionalitas. kesamaan penelitian dengan peneliti adalah semua penelitian sepakat bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nilai organisasi yang kuat serta kepatuhan terhadap aturan mampu menumbuhkan semangat kerja guru dan pegawai.

Perbedaannya: fokus penelitian Nurhidayah lebih luas yaitu pada *kinerja guru*, sementara penelitian ini lebih menitikberatkan pada *motivasi kerja guru* sebagai variabel dependen.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) berjudul “*Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Bandung*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja perusahaan, terutama nilai integritas, profesionalisme, dan inovasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mempraktikkan budaya kerja tersebut memiliki motivasi lebih tinggi dalam mencapai target kerja. dan kesamaan dalam penelitian ini dan peneliti sepakat bahwa rasa tanggung jawab terhadap tugas meningkatkan kesungguhan guru/pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga motivasinya meningkat. kesamaan penelitian dan peneliti adalah Budaya kerjasama, komunikasi yang baik, dan dukungan antar kolega ditemukan sebagai faktor yang memperkuat motivasi kerja. Perbedaannya: penelitian Putri dilakukan pada perusahaan swasta di bidang telekomunikasi, sementara penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan Islam dengan subjek guru.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat tahun (2023) dengan judul “*Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pesantren yang berbasis kedisiplinan, ukhuwah (kebersamaan), dan keikhlasan, berpengaruh signifikan terhadap motivasi

kerja guru. Guru yang berpegang teguh pada budaya kerja Islami memiliki motivasi yang tinggi. Kesamaan penelitian ini dengan penulis adalah Nilai-nilai seperti keteladanan, penghargaan, dan semangat kebersamaan berkontribusi terhadap dorongan kerja baik dari dalam individu maupun dari sistem lembaga.

Perbedaannya: meskipun sama-sama meneliti guru dalam konteks lembaga Islam, penelitian ini dilakukan di Indonesia dengan budaya pesantren, sedangkan penelitian penulis dilakukan di Phnom Penh, Kamboja, yang memiliki latar sosial dan budaya yang berbeda.

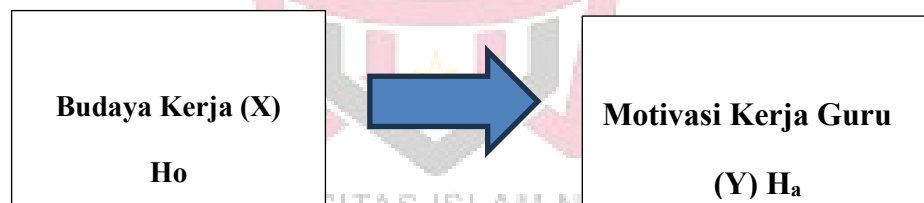
Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan kesamaan bahwa budaya kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Nilai-nilai budaya kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, dan komitmen terbukti mampu meningkatkan motivasi individu dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini yang meneliti hubungan budaya kerja dalam meningkatkan motivasi guru, khususnya pada konteks lembaga pendidikan Islam.

C. Karangka Berpikir

Budaya kerja merupakan nilai dan kebiasaan dalam menjalankan tugas, mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama dan kepatuhan aturan. di Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja, sebagian guru belum menerapkan budaya kerja secara konsisten, seperti

ketidakhadiran tepat waktu, kurangnya kerja sama, dan keterlambatan tugas administrasi. Kondisi ini diduga berdampak pada rendahnya motivasi kerja, terlihat dari kurang aktifnya guru dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesi. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru, dengan asumsi bahwa semakin baik budaya kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja guru.

Oleh karena itu, hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja bersifat kausalitas langsung, di mana budaya kerja (variabel X) menjadi faktor penentu yang memengaruhi tingkat motivasi kerja guru (variabel Y).



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teoritis dan penyusunan kerangka berpikir tentang asumsi antara budaya kerja dengan motivasi kerja guru, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Pendekatan regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh budaya kerja (X) terhadap motivasi kerja guru (Y). Metode regresi dipilih karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan data, tetapi juga menguji seberapa kuat hubungan dan kontribusi budaya kerja dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif regresi adalah metode penelitian yang datanya berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis hubungan pengaruh antar variabel.

Secara matematis, model regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Guru

X = Budaya Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru melalui pendekatan regresi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di An-Nikmah Al-Islamiah Phnom Penh, yang beralamat di Phom Buan, Kecamatan Chrang Chomres, Khan Reasy Keou Phnom Penh. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa An-Nikmah Al-Islamiah merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik budaya kerja yang unik dengan nilai-nilai keislaman yang kuat. Adapun waktu penelitian berlangsung mulai dari bulan Mei, yang meliputi tahap persiapan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian.

Ada banyak sekali pengertian dari populasi, berikut beberapa pendapat para ahli tentang pengertian dari populasi.

- a. Ismiyanto: populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian.
- b. Sugiyono: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Siyoto & Sodik, 2015)

Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Kamboja. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak sekolah, jumlah guru di lembaga tersebut sebanyak 42 orang, yang terdiri dari: 30 guru laki-laki, dan 12 guru perempuan.

Tabel 3.1 rincian populasi penelitian:

No	Jenis Kalemim	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Lelaki	30	71,4%
2.	Perempuan	12	28,6%
Total		42	100%

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu populasi. Sampel, pada hakekatnya merupakan representasi dari populasi target yang benar-benar diteliti yang menjadi sumber data penelitian. Agar sampel benar-benar merupakan representasi dari populasi target, maka perlu ditetapkan kriteria eligibilitas seseorang yang bisa dipilih sebagai sampel. Sebelum melakukan pemilihan sampel tersebut maka harus terlebih dahulu ditetapkan unit sampelnya. Unit sampel adalah unit yang dijadikan dasar penarikan sampel baik berupa individu maupun kumpulan individu (klaster).(Widarsa et al., 2022)

Menurut Arikunto (2014:174), apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karena jumlah populasi guru di lembaga ini hanya 42 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus (total sampling), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang guru. Dengan menggunakan sampel, peneliti dapat melakukan pengumpulan data secara efisien tanpa harus meneliti seluruh populasi, selama sampel tersebut benar-benar mewakili populasi yang ada.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrument Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner).

a. Pengertian Angket

Menurut Sugiyono (2019:142), angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Arikunto (2019:151) juga menjelaskan bahwa angket merupakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Jadi dapat kita simpulkan bahwa, angket adalah alat bantu penelitian yang berisi serangkaian pernyataan yang harus dijawab responden, sehingga peneliti dapat mengumpulkan informasi secara sistematis terkait variabel penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan observasi maupun wawancara sebagai teknik pengumpulan data utama, tetapi hanya angket sebagai instrumen terstruktur.

b. Jenis Angket Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan angket tertutup dengan skala Likert, dimana responden cukup memilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi dan pendapat mereka. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara kuantitatif.

Table 3.2 alternatif jawaban beserta kategorinya adalah:

Pilihan Jawaban	skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

2. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, yaitu berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternatif

jawabannya memiliki standart jawaban tertentu. (Sukmadinata 2010:230).

Data yang diperoleh baik merupakan data primer maupun data sekunder, dalam pengumpulan atau pengukurannya selalu menggunakan alat pengukur yang lazim yang disebut dengan instrumen. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan skala likert.

Intrument Variable Budaya Kerja (X)

Berdasarkan indikator Lahay (2008): kejujuran, ketekunan, kreativitas.

Idikator	Contoh Pertanyaan
Kejujuran	1. Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas di sekolah 2. Saya menjaga amanah dan kepercayaan yang diberikan.
Ketekunan	saya tetap menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan. Saya berusaha bekerja secara konsisten sesuai jadwal.
Kreativitas	1.saya mencoba metode baru dalam pembelajaran. 2.saya memberikan ide untuk meningkatkan mutu Pendidikan.

Jumlah Butir: 45 Pernyataan

Skala: Likert 1–5

Intrument Variable Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan Sondang P. Siagian (2008) indikator: daya dorong, kemauan, kerelaan, keahlian, tanggung jawab, kewajiban, tujuan, keterampilan sosial.

Idikator	Contoh Pernyataan
Daya pendorong	berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya.
Kemauan	memiliki kemauan untuk meningkatkan kualitas kerja.
Kerelaan	bersedia membantu rekan kerja tanpa diminta.
Keahlian/keterampilan	terus meningkatkan kompetensi profesional saya.
Tanggung Jawab	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Kewajiban	menaati seluruh aturan sekolah.
Tujuan	memiliki tujuan karier sebagai pendidik.
Kerja Sama	mampu bekerja sama dengan rekan guru dengan baik.

Jumlah Butir: 45 Pertanyaan

Skala: likert 1-5

Total Butir Instrument

Variable	Jumlah Item	Skala
Budaya Kerja (X)	45	Likert 1-5
Motivasi Kerja (Y)	45	Likert 1-5
Total	Item 90	

E. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Budaya Kerja

a. Uji Validitas

Sugiyono, 2018:267 menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung

yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrument dianggap tidak valid.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment melalui bantuan program SPSS. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam angket mampu mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil output SPSS yang diperoleh, jumlah responden dalam uji coba instrumen adalah 20 responden.

Rumus yang digunakan:
$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} : Koefisien korelasi item dengan skor total dan skor Item.

X: Skor item pertanyaan

Y: Skor total

n: Jumlah responden (N=20).

Dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, maka nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 0,444.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

No.	Item	r hitung	r_{table}	Kategori
1	P1	0.697	0.444	Valid
2	P2	0.820	0.444	Valid
3	P3	0.817	0.444	Valid
4	P4	0.767	0.444	Valid
5	P5	0.524	0.444	Valid
6	P6	0.607	0.444	Valid
7	P7	0.531	0.444	Valid
8	P8	0.550	0.444	Valid
9	P9	0.603	0.444	Valid
10	P10	0.521	0.444	Valid
11	P11	0.431	0.444	Tidak Valid
12	P12	0.501	0.444	Valid
13	P13	0.516	0.444	Valid
14	P14	0.585	0.444	Valid
15	P15	0.543	0.444	Valid
16	P16	0.501	0.444	Valid
17	P17	0.544	0.444	Valid
18	P18	0.615	0.444	Valid
19	P19	0.523	0.444	Valid

20	P20	0.589	0.444	Valid
21	P21	0.654	0.444	Valid
22	P22	0.533	0.444	Valid
23	P23	0.560	0.444	Valid
24	P24	0.643	0.444	Valid
25	P25	0.506	0.444	Valid
26	P26	0.606	0.444	Valid
27	P27	0.690	0.444	Valid
28	P28	0.571	0.444	Valid
29	P29	0.543	0.444	Valid
30	P30	0.441	0.444	Tidak Valid
31	P31	0.661	0.444	Valid
32	P32	0.631	0.444	Valid
33	P33	0.624	0.444	Valid
34	P34	0.419	0.444	Tidak Valid
35	P35	0.778	0.444	Valid
36	P36	0.811	0.444	Valid
37	P37	0.654	0.444	Valid
38	P38	0.598	0.444	Valid
39	P39	0.531	0.444	Valid
40	P40	0.642	0.444	Valid
41	P41	0.577	0.444	Valid

42	P42	0.379	0.444	Tidak Valid
43	P43	0.611	0.444	Valid
44	P44	0.503	0.444	Valid
45	P45	0.412	0.444	Tidak Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua 45 item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} (0.444) Valid kecuali pertanyaan 11,30,34, 42,45 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 40 item kuesioner budaya Kerja dinyatakan VALID dan mampu mengukur variabel yang dimaksudkan. Dan 5 item kuesioner yang Tidak Valid peneliti akan memperbaiki untuk mengukur selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu, instrument yang dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal kuesioner, yaitu sejauh mana item-item kuesioner saling berhungan secara positif.

$$\text{Rumus yang digunakan: } \alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

α : Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha.

k: Jumlah item pertanyaan

S_i^2 = Varians masing-masing item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians seluruh item

S_t^2 = Varians total skor

Table Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
45	0.747	0.6	Relibel

Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan teknik **Cronbach's Alpha**. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,747** dengan jumlah item

sebanyak **45 butir**, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian **reliabel** dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Uji Coba Variabel Y

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.632	0.444	Valid
Y2	0.573	0.44	Valid
Y3	0.382	0.444	Tidak Valid
Y4	0.546	0.444	Valid
Y5	0.774	0.444	Valid
Y6	0.660	0.444	Valid
Y7	0.661	0.444	Valid
Y8	0.692	0.444	Valid
Y9	0.779	0.444	Valid
Y10	0.724	0.444	Valid
Y11	0.594	0.444	Valid
Y12	0.656	0.444	Valid
Y13	0.390	0.444	Tidak Valid
Y14	0.630	0.444	Valid
Y15	0.520	0.444	Valid
Y16	0.496	0.444	Valid
Y17	0.628	0.444	Valid
Y18	0.766	0.444	Valid
Y19	0.563	0.444	Valid
Y20	0.493	0.444	Valid
Y21	0.586	0.444	Valid
Y22	0.337	0.444	Tidak Valid
Y23	0.822	0.444	Valid
Y24	0.617	0.444	Valid
Y25	0.408	0.444	Tidak Valid
Y26	0.589	0.444	Valid
Y27	0.676	0.444	Valid
Y28	0.769	0.444	Valid
Y29	0.553	0.444	Valid
Y30	0.733	0.444	Valid
Y31	0.417	0.444	Tidak Valid

Y32	0.750	0.444	Valid
Y33	0.765	0.444	Valid
Y34	0.496	0.444	Valid
Y35	0.634	0.444	Valid
Y36	0.668	0.444	Valid
Y37	0.653	0.444	Valid
Y38	0.555	0.444	Valid
Y39	0.782	0.444	Valid
Y40	0.544	0.444	Valid
Y41	0.412	0.444	Tidak Valid
Y42	0.668	0.444	Valid
Y43	0.389	0.444	Tidak Valid
Y44	0.495	0.444	Valid
Y45	0.643	0.444	Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua 45 item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} (0.444) Valid kecuali pertanyaan 3,13,22,25,31,41,43 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 38 item kuesioner Motivasi Kerja dinyatakan VALID dan mampu mengukur variabel yang dimaksudkan. Dan 7 item kuesioner yang Tidak Valid peneliti akan memperbaiki untuk mengukur selanjutnya.

Hasil uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
45	0.751	0.6	Relibel

Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan teknik **Cronbach's Alpha**. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,747** dengan jumlah item sebanyak 45 butir, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap kedua variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada tahap penelitian selanjutnya. Uji coba instrumen penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Perkambungan Minangkabau Shine Al-Falah Padang dengan melibatkan 20 orang responden sebagai sampel uji instrumen, yang terdiri atas 10 responden perempuan dan 10 responden laki-laki. Pelaksanaan uji coba ini bertujuan untuk mengetahui kejelasan butir pernyataan, konsistensi jawaban responden, serta tingkat keterandalan instrumen sebelum diterapkan pada penelitian utama.

F. Teknis Analisis Data

1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi variabel penelitian melalui. Distribusi frekuensi,

Ukuran tendensi sentral (mean, median, modus), ukuran variabilitas (standar deviasi, varian), Kategorisasi skor (tinggi, sedang, rendah)

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan sebagai uji prasyarat analisis sebelum menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S), karena jumlah responden lebih dari 30 orang.

Rumus Uji Normalitas

$$D = \max|F_0(x) - S_n(x)|$$

Keterangan:

D = nilai statistik Kolmogorov–Smirnov

$F_0(x)$ = fungsi distribusi kumulatif teoritis (distribusi normal)

$S_n(x)$ = fungsi distribusi kumulatif sampel

$\max$ = nilai maksimum dari selisih absolut

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai *Asymptotic* (2-tailed) > alpha (0.05), maka data dinyatakan berasal dari populasi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus. Uji linearitas umumnya digunakan sebagai persyaratan analisis bila data penelitian akan analisis menggunakan (Marda, n.d.) Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan Test for Linearity melalui analisis varians (ANOVA) pada taraf signifikansi 0,05.

Rumus Uji Linearitas

$$F = \frac{RJK_{TL}}{RJK_D}$$

Keterangan:

F = nilai F hitung

RJK_{TL} = Rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (Deviation from Linearity)

RJK_D = Rata-rata Jumlah Kuadrat Dalam (Within Groups)

H_0 (Hipotesis Nol): Hubungan antara variabel X dan Y bersifat linear.

H_1 (Hipotesis Alternatif): Hubungan antara variabel X dan Y tidak bersifat linear

Jika nilai Sig Deviation from Linearity $> 0,05$, maka hubungan X dan Y linear. Jika nilai Sig Deviation from Linearity $< 0,05$, maka hubungan X dan Y tidak linear.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Uji homogenitas menggunakan statistik uji Harley, uji Cohran, Uji Levene, dan uji Bartlett. Sedangkan uji linearitas menggunakan statistik uji Lilliefors, dan uji Kolmogorov-Smirnov. (Herefa,2023) Uji homogenitas merupakan salah satu uji prasyarat analisis sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Levene (Levene's Test) dengan taraf signifikansi 0,05.

Rumus Uji Homogenitas

$$W = \frac{(N - k)}{(k - 1)} \sum_{i=1}^k n_i (Z_{i.} - Z_{..})^2 \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (Z_{ij} - Z_{i.})^2$$

Keterangan:

W = nilai statistik uji Levene

N = jumlah seluruh sampel

k = jumlah kelompok

n_i = jumlah sampel pada kelompok ke- i

$$\square Z_{ij} = | Y_{ij} - \bar{Y}_i |$$

$\bar{Y}_i$ = rata-rata kelompok ke- i

$Z_{i.}$ = rata-rata nilai absolut kelompok ke- i

$Z_{..}$ = rata-rata keseluruhan nilai absolut

H_0 (Hipotesis Nol): Varians data bersifat homogen.

H_1 (Hipotesis Alternatif): Varians data tidak homogen.

Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka data homogen.

Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka data tidak homogen.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Uji regresi adalah analisis statistic yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independent (bebas). Analisis regresi memberikan informasi tentang seberapa kuat pengaruh antara variable-variable ini dan memungkan predeksi nilai variable

dependen berdasarkan variable independenl. Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen kontinu dan satu variable kontinu. (Febri,2025)

Rumus uji regresi.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Guru

X = Budaya Kerja

a = Konstanta/ intersep

b = Koefisien regresi

e = Error (kesalahan)

Uji regresi dilakukan dengan bantuan **SPSS** menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan kriteria: Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditola, Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

b. Uji F (Uji Simultan/ Serentak)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variable bebas dengan variable terikat, Uji F digunakan untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap

motivasi kerja guru, dan pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F : Nilai F Hitung

R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variable indepdnden (bebas)

N : Jumlah Sampel/ Responden

Kriteria pengambilan keputusan Uji F adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) atau membandingkan nilai F hitung (F-statistic) dengan F tabel (F-critical); jika Sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak (ada pengaruh simultan), sedangkan jika Sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh simultan) kalua F Hitun $< F$ Tabel maka H_a diterima (terdapat pengaruh signifikan simultan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sekolah

1. Sejarah Singkat Sekolah

Lembaga yang menjadi tempat penulis melakukan penelitian ini berada di Institute An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Cambodia, adapun lokasi sekolah yaitu jalan No144E Krom 1 Phum 2 Sangkat Chrang Champes 1, Khan Russey Keo, Phnom Penh, Cambodia, Akreditasi Sekolah adalah Unggul dan Status sekolah Swasta.

Kamboja mengalami perang selama beberapa dekade, yang menimbulkan tragedi besar bagi penduduknya dan generasi berikutnya. Rezim genosida Pol Pot (1975-1979) menyebabkan kematian massal dan hampir sepenuhnya menghancurkan infrastruktur negara. Lebih dari 3 juta orang yang tidak bersalah tewas dan dibunuh secara kejam. Sumber daya manusia seperti profesor, intelektual, pendidik, dan akademisi—yang merupakan aset penting negara—hampir punah. Pada tanggal 7 Januari 1979, Kamboja terbebas dari rezim kelam tersebut dan mulai dipulihkan melalui upaya kolektif untuk menggerakkan sumber daya yang masih tersisa guna membangun kembali negara secara bersama-sama. Meskipun demikian, prioritas utama adalah memulihkan fondasi ekonomi, masyarakat, budaya, sastra, agama, dan tradisi yang telah runtuh, termasuk

memperbaiki, merenovasi, dan merekonstruksi seluruh wilayah. Sektor pendidikan dianggap sebagai prioritas, dengan sekolah, kuil, dan ruang kelas yang dibuka kembali, serta kebijakan pendidikan non-formal yang memainkan peran krusial dalam rehabilitasi dan pelatihan sumber daya manusia pasca-perang untuk meningkatkan kembali tingkat literasi.

Komunitas Muslim di Kamboja mengalami dampak signifikan akibat penganiayaan oleh rezim Pol Pot. Setelah pembebasan pada tanggal 7 Januari 1979, hanya segelintir individu terpelajar yang tersisa di komunitas Muslim Kamboja yang berupaya keras untuk mengumpulkan dan mengorganisir dokumen, serta memulihkan pengetahuan yang masih teringat untuk ditulis dan diajarkan kepada para pengikutnya, dengan tujuan memulai kembali pengajaran ajaran agama dan tradisi adat mereka. berkaitan dengan proses pengajaran pasca-tahun 1979, para pendidik dan alumni Muslim Kamboja yang selamat dari serangan Khmer Merah mulai mengajarkan Al-Qur'an (dalam bahasa Arab) serta Sunnah Nabi Muhammad, yang meliputi fiqh dan hadis (ajaran Nabi Muhammad).

Selain itu, filsafat Islam dan metode perbandingan rasional (qiyas), yang dikenal sebagai qiyas dalam bahasa Arab, juga diajarkan di kalangan masyarakat Islam. Lebih lanjut, dalam proses pengajaran tersebut, para pendidik memanfaatkan pengetahuan mereka untuk mendidik peserta didik dari berbagai wilayah, di mana individu yang lebih berpengetahuan

mengajari yang kurang berpengetahuan, dan yang kurang berpengetahuan mengajari yang belum memiliki pengetahuan sama sekali.

Khususnya, antara tahun 1980 dan 1993, Tuan Sos Kamry dan Tuan Zakariya Adam serta beberapa orang terpelajar lainnya yang selamat dari pembantaian genosida Khmer Merah. Rezim melakukan upaya luar biasa dalam memulihkan pendidikan ini dengan memobilisasi orang-orang berpengetahuan dan mengumpulkan dokumen-dokumen sisa perang; menyalinnya dan mendistribusikannya kepada orang-orang senior dan pemuda Muslim pada saat itu untuk dipelajari. Dalam keadaan sulit seperti ini, beberapa warga desa memberikan kontribusi mereka sendiri (uang, bahan, dan tenaga kerja) untuk membangun lokakarya untuk kegiatan kelas, beberapa di antaranya dilakukan di bawah rumah, pohon, dan di bawah balkon masjid. Sementara itu, komunitas Muslim di Kamboja juga menyumbangkan bahan makanan, beras yang belum digiling dan digiling, serta uang tunai kepada pendidik-pendidik Muslim.

Setelah pemilu nasional pada tahun 1993, komunitas Muslim Kamboja mulai menerima sejumlah dana dari donor lokal dan luar negeri. Selain Al-Qur'an, berbagai kitab suci (Kitab) dari Malaysia, Indonesia dan beberapa negara Islam lainnya juga turut disumbangkan. Namun sumbangan tersebut hanyalah dokumen yang belum disetujui oleh kalangan Muslim Kamboja yang tidak dapat menggunakannya sebagai dasar untuk

menghasilkan kurikulum umum. Apalagi sekolah pada masa itu hampir sepenuhnya kekurangan sumber daya manusia, material, dan bangunan.

Setelah Kamboja mencapai pemulihan perdamaian secara menyeluruh pada tahun 1998 melalui kebijakan win-win yang diimplementasikan oleh Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Hun Sen, Perdana Menteri Kerajaan Kamboja, komunitas Muslim di negara tersebut mulai menjalin hubungan yang lebih harmonis dengan komunitas Muslim internasional, khususnya melalui kolaborasi intensif dengan komunitas Muslim di Malaysia, yang melibatkan berbagai donasi, termasuk dukungan untuk pendidikan bagi Muslim Kamboja. Pada tahun 1999, sebuah sistem pendidikan bernama Pendidikan Menengah AnNikmah Al-Islamiyah didirikan di Sangkat Chrang Chamres 1, Khan Russey Keo, Phnom Penh, dengan 24 cabang yang tersebar di berbagai kota dan provinsi di Kamboja. Sebagian dari dukungan ini berasal dari komunitas Muslim Malaysia, yang bertujuan untuk membangun model pendidikan yang dapat dijadikan acuan di seluruh negeri.

Pendidikan diakui sebagai sektor utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan peningkatan kemampuan, yang menjadi fokus perhatian Pemerintah Kerajaan Kamboja. Secara esensial, pendidikan berfungsi sebagai mekanisme untuk mentransmisikan pengetahuan dan tradisi kepada anggota masyarakat, atau sebagai proses pengelolaan, pelatihan, serta pengajaran bagi peserta didik.

Setelah 30 tahun dilanda perang yang menghancurkan, Kamboja telah berupaya mengembangkan sumber daya manusianya untuk membangun kembali negaranya dan mengintegrasikan dirinya ke dalam komunitas regional dan global. Tahapan perkembangan pendidikan di Kamboja saat ini masih berada pada tahap awal dibandingkan dengan negara-negara tetangganya.

Pada tahun 2015, atas prakarsa dan permintaan dari Yang Mulia Oknha Osman Hassan, Menteri Senior yang bertanggung jawab atas misi khusus Urusan Islam, serta Oknha Sos Kamry, Ketua Dewan Tertinggi Urusan Agama Islam Kamboja, Pemerintah Kerajaan Kamboja di bawah kepemimpinan yang bijaksana Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Hun Sen memutuskan untuk secara resmi mengakui dan mengintegrasikan 1.500 pendidik Muslim Khmer ke dalam struktur Kementerian Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga melalui Surat Pemberitahuan Nomor 703, yang dikeluarkan pada tanggal 29 Juni 2015 oleh Kantor Dewan Menteri. Keputusan ini didasarkan pada pemahaman Perdana Menteri Samdech Techo Hun Sen mengenai kesulitan dan ketidakstabilan penghasilan para pendidik tersebut, yang sebelumnya bergantung pada pungutan biaya dari orang tua siswa.

2. Profil Sekolah

Nama : An- Nikmah Al Islamiyah Phnom Penh, Cambodia

Akredetasi : Unggul (Sertifikat)

Alamat : No 144E Krom1 Phum2 Sangkat Chamres1. Khan Russey

No. Hp : +855-11 929 184/+855 12 577 394

Email : edu@hicirac.org

Jenjang : Menengah

Status : Swaata

Waktu Belajar : 07.00-15.20 Wib

3. Visi dan Misi

Visi : Menjadi Institute Pendidikan Islam lokal terkemuka di Kamboja

Misi :

- b. Melatih umat Islam agar mempunyai pemahaman mengamalkan dan menghormati dalam Islam.
- c. Melatih sumber daya manusia untuk melayani komunitas Islam serta masyarakat secara keseluruhan.
- d. Membangun kapasitas pengetahuan, pengetahuan, moralitas dan mengetahui cara hidup bersama secara harmonis.
- e. Menyelenggarakan pendidikan Islam yang berkualitas agar peserta didik dapat melanjutkan pendidikan tinggi di lembaga pendidikan Islam di seluruh dunia.

B. Deskriptif Data Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner dibagikan dengan cara broadcast link google form dengan media Telegram dan kemudian di isi oleh responden guru Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja yang berjumlah 42 orang. Pengumpulan data secara broadcast di group responden, hal ini diharapkan agar lebih efektif dan lebih efisien sehingga tidak mengganggu pekerjaan dan bisa menjelaskan dalam kuesioner apabila responden dirasa ada yang belum tahu.

Tbel 3.3 Distribusi Hasil Responden Budaya Kerja Variabel X

Nilai Interval	Frekuensi	Persentase
140-149	6	14,29%
150-159	4	9,52%
160-169	9	21,43%
170-179	11	26,19%
180-189	8	19,05%
190-199	2	4,76%
199-208	2	4,76%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 3.3 rentang distribusi frekuensi Budaya Kerja pada variabel X frekuensi dengan jumlah 11 berada pada data 170-179

setara dengan 26,19%, presentase kedua berada pada rentang nilai interval 160-169 dengan frekuensi 9 atau 21,43%, yang ketiga pada rentang nilai interval 150-159 dengan frekuensi 4 atau 9,52%, yang keempat pada rentang nilai interval 140-149 dengan frekuensi 6 atau serta dengan 14,29%, presentase yang kelima pada rentang nilai interval 180-189 dengan frekuensi 8 atau setara dengan 19,05%, di rentang 190-208 itu berada pada frekuensi yang sama yaitu frekuensi 2 ata 4,76%.

Berarti Budaya Kerja yang berada di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja rentang skor nilai yang tinggi itu persentasenya pada kategori kecil. Sedangkan rentang 170-179 baru berada pada kategori 26,19% sehingga dinyatakan belum ada secara keseruruhan. Berarti Budaya Kerja guru di An-Nikmah belum ada berada pada rentang 50% keatas yang ad aitu paling ting 26,19%, berarti kategori Budaya Kerjanya banyak atau bervariasi.

Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Variabel Y

Nilai Interval	Frekuensi	Persentase
130-139	4	9,52%
140-149	5	11,90%
150-159	5	11,90%
160-169	13	30,95%
170-179	8	19, 05%

180-189	5	11, 90%
190-199	2	4,76%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.2 rentang distribusi frekuensi Motivasi Kerja Guru pada variabel Y frekuensi dengan jumlah 13 berada pada data 160-169 setara dengan 30,95%, pada rentang nilai interval 130-139 pada frekuensi 4 atau 9,52%, pada rentang nilai interval 170-179 pada frekuensi 8 setara dengan 19,05%, pada rentang nilai interval 190-199 pada frekuensi 2 atau setara dengan 4,76%, pada rentang nilai interval 140-159 dan rentang nilai 180-189 berada pada frekuensi yang sama yaitu 5 atau setara dengan 11,90%.

Berarti Motivasi Kerja Guru yang berada di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja rentang skor nilai yang tinggi itu persentasenya pada kategori kecil. Sedangkan rentang 160-169 baru berada pada kategori 30,95% sehingga dinyatakan belum ada secara keseruruhan. Berarti Motivasi Kerja guru di An-Nikmah belum ada berada pada rentang 50% keatas yang ada itu paling tinggi 30,95%, berarti kategori Motivasi Kerja Gurunya banyak atau bervariasi.

C. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji ini adalah untuk menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji dilakukan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan koreksi Lilliefors. Kriteria pengambilan keputusan:

- 1). Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas $< 0,05$ maka, distribusi adalah tidak normal.
- 2). Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas $> 0,05$ maka, distribusi adalah normal.

Tabel 4.3 hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				X	Y
N				42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			170.76	163.31
	Std. Deviation			16.329	17.393
Most Extreme Differences	Absolute			.123	.093
	Positive			.086	.068
	Negative			-.123	-.093
Test Statistic				.123	.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.109	.200 ^e
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.			.107	.483
	99% Confidence Interval		Lower Bound	.099	.470
			Upper Bound	.115	.496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

e. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil SPSS dari tabel di atas, nilai signifikansi (2 - tailed) pada variabel Budaya Kerja (X) sebesar 0,109, variabel Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih

besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel X dan Y berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria pengambilan Keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada baris *Deviation From Linearity* pada tabel ANOVA. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka hubungan antara variabel dinyatakan linear.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	12080.976	27	447.444	19.454	<,001
		Linearity	11083.093	1	11083.093	481.874	<,001
		Deviation from Linearity	997.884	26	38.380	1.669	.159
	Within Groups		322.000	14	23.000		
	Total		12402.976	41			

Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* adalah sebesar 0,159. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,159 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Selain itu, pada baris Linearity terlihat nilai signifikansi sebesar $<0,001$ (kurang dari 0,05), yang memperkuat bahwa model hubungan kedua variabel memang membentuk garis lurus yang signifikan. Dengan demikian, asumsi linearitas sebagai syarat analisis regresi linear telah terpenuhi.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian memiliki varians yang sama atau homogen. Pengujian ini merupakan syarat dalam analisis statistik parametrik. Kriteria pengambilan Keputusan adalah jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data dinyatakan memiliki varians yang homogen.

Tabel 4.5 hasil output Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Y	Based on Mean	2.563	8	14	.059
	Based on Median	1.015	8	14	.468
	Based on Median and with adjusted df	1.015	8	6.048	.507
	Based on trimmed mean	2.432	8	14	.070

Berdasarkan hasil output *Test of Homogeneity of Variance* pada tabel di atas untuk variabel Y berdasarkan nilai rata-rata (*Based on Mean*) adalah sebesar 0,059. Karena nilai signifikansi tersebut lebih

besar dari 0,05 ($0,059 > 0,05$), maka dapat kita simpulkan bahwa varians kelompok data variabel Y adalah sama atau homogen.

2. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Output Uji Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.891	5.744

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebesar 89,4%. Sementara sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.7 Hasil Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11083.093	1	11083.093	335.881	<,001 ^b
	Residual	1319.884	40	32.997		
	Total	12402.976	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bersedarkan tabel *ANOVA*, diperoleh nilai F hitung sebesar 335,881. Dan yang secara signifikan lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 4,08. Temuan ini membuktikan bahwa secara statistik budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

D. Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru pada Lembaga Pendidikan di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja. Pada penelitian ini terdapat rumusan masalah yang akan peneliti jabarkan dengan rumusan sebagai berikut: apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja.

Adapun pembahasan dari hasil penelitian ini yaitu setelah dilakukan analisis data dan didapatkan hasilnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru pada Lembaga

Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja, nah mengapa pengaruh karena ada budaya jujur, budaya jujur itu sudah di terapkan di lingkungan An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja sehingga baik guru, karyawan siswa mereka menarapkan berlaku dengan jujur tidak ada yang di sembunyikan.

Dengan demikian orang akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan Ikhlas, nah kalau sudah seperti itu bekerja maka orang akan termotivasi untuk berbuat baik, karena dia bekerja Ikhlas tanpa mengharap pujian. Ini berdasarkan dengan Teori Maslow yang menyatakan budaya jujur menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terpercaya. ini memenuhi akan rasa aman (safety needs) dan rasa memiliki (belongingness needs) karyawan, Ketika kejujuran dijunjung, karyawan merasa di hargai dan terhubung, motivasi mereka untuk memenuhi kebutuhan Tingkat lebih tinggi seperti penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri.

Perbedaan Budaya Kerja di Indonesia dan Kamboja

Budaya kerja di Indonesia dan Kamboja menunjukkan variasi yang substansial, yang dipengaruhi oleh konteks sosial, historis, dan kultural masing-masing negara. Di Indonesia, budaya kerja sering kali tercermin dalam nilai-nilai kolektivis dan hierarkis, yang berakar dari tradisi budaya Jawa dan masyarakat agraris. Hal ini terlihat dalam penelitian Fitriani Nurlina (2020) yang dilakukan di MTs Negeri Kota Palembang, Indonesia, di mana budaya kerja yang efektif melibatkan elemen-elemen seperti

kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, dan keteladanan sebagai komponen utama. Pendekatan ini menekankan harmoni kelompok dan penghormatan terhadap struktur otoritas, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja melalui interaksi sosial yang intens dan dukungan kolektif. Namun, tantangan intrinsik seperti kompleksitas birokrasi dan volatilitas ekonomi dapat mengurangi konsistensi implementasi budaya kerja tersebut dalam konteks pendidikan.

Sebaliknya, budaya kerja di Kamboja dipengaruhi oleh warisan budaya Khmer yang cenderung lebih individualis dan pragmatis, dengan nuansa pasca-konflik dan modernisasi yang signifikan. Pada lembaga pendidikan Islam seperti An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, budaya kerja lebih menekankan integritas dan kejujuran sebagai integrasi nilai-nilai Islam dengan norma lokal. Perbedaan ini menjadi jelas dalam penelitian ini, di mana penerapan budaya jujur yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terpercaya, berbeda dari penekanan pada kerjasama kolektif yang dominan di Indonesia. Faktor geografis, demografis, dan globalisasi di Kamboja, termasuk urbanisasi yang cepat, menjadikan budaya kerja lebih adaptif namun kurang stabil dibandingkan dengan hierarki yang kaku di Indonesia. Variasi ini menjelaskan perbedaan hasil penelitian di kedua lokasi, meskipun keduanya menunjukkan pengaruh positif budaya kerja terhadap motivasi kerja guru, dengan implikasi untuk adaptasi strategi manajemen pendidikan lintas budaya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya jujur memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh, Kamboja. Implementasi budaya jujur yang konsisten mendorong rasa ikhlas dalam menjalankan tugas, tanpa bergantung pada pengakuan eksternal semata, sehingga memfasilitasi kerja yang sungguh-sungguh. Secara teoritis, fenomena ini selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana budaya jujur memenuhi kebutuhan rasa aman (*safety needs*) dan rasa memiliki (*belongingness needs*). Ketika guru merasa berada dalam lingkungan yang terpercaya, motivasi mereka meningkat untuk mencapai kebutuhan hierarki yang lebih tinggi, seperti penghargaan (*esteem*) dan aktualisasi diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhidayah (2022), yang menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat, termasuk aspek kejujuran, tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga kinerja keseluruhan guru dalam aspek pembelajaran, kedisiplinan, dan profesionalitas.

Meskipun demikian, penelitian ini mengakui bahwa motivasi kerja guru tidak secara eksklusif ditentukan oleh budaya jujur. Terdapat variabel lain yang turut berkontribusi, seperti kompensasi finansial fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, serta dukungan manajerial, dan yang terlebih penting dari itu adalah budaya yang di tanamkan dalam diri guru maupun karyawan di Lembaga Pendidikan itu tersebut yaitu rasa ingni menjadi guru yang baik, ingin meningkatkan Lembaga yang berkualitas bagi seluruh rakyat Muslim di Kamboja walaupun gaji mereka tidak ada tunjangan tapi

mereaka tetap mau kerja untuk Lembaga Pendidikan Islam di Kamboja. Sebagai contoh, insentif materi atau pengakuan formal dapat melengkapi pengaruh budaya jujur, memastikan pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan ekonomi sesuai Teori Maslow. Dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks di Kamboja, penelitian ini merekomendasikan integrasi budaya jujur dengan faktor-faktor pendukung lainnya untuk mencapai motivasi kerja yang optimal. Dengan demikian, pendekatan holistik yang mempertimbangkan interaksi antara variabel internal dan eksternal diperlukan untuk hasil yang lebih komprehensif dan berkelanjutan. Kesimpulannya, budaya jujur merupakan fondasi kuat, tetapi pendekatan holistik yang mempertimbangkan variabel eksternal diperlukan untuk hasil yang lebih komprehensif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikma Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja. Secara konseptual, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja bukan hanya berfungsi sebagai aturan formal dalam organisasi sekolah, tetapi juga sebagai nilai yang membentuk sikap, semangat, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin besar pula dorongannya terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja yang positif dan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

B. Saran

1. Bagi Lembaga/Sekolah, Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru, pihak sekolah disarankan untuk terus memperkuat dan mengembangkan budaya kerja yang positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen. Upaya ini diharapkan dapat

meningkatkan motivasi kerja guru secara lebih optimal dan berkelanjutan.

2. Bagi Guru, Guru diharapkan dapat menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan di sekolah dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan budaya kerja yang baik, guru diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja secara mandiri sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, atau kesejahteraan guru. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan metode atau pendekatan yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR PERPUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Dyah Gofur. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pernerbit Deepulish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Business Research Methods (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. California: SAGE Publications.
- Dharmayanti Ari Putu. (2023). *Teori dan Praktikum Layanan Konselling pada Prodi Bimbingan Konselling*. Bandung: NILACAKRA.
- Fitriani Umi. (2021). *Suara Generasu Tentang Budaya Antikorupsi*. Kediri: CV Srikandi Kreatif Nusantara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (12th ed.)*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. London: Cengage Learning.
- Hamalik, O. (2017). *Pendidikan Guru: Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara Hamzah. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Perputakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT).
- Kristanti Desi. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.

- Kusumah Minda Raden. (2020). *Organisasi dan Manajemen*. Jawa Barat: WIDINA MEDIA UTAMA.
- Lastriani Elvi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Sumatera Barat: Penerbit Takaza Innovatixlabs Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Lengkong Haqq Janissa. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengelola Human Capital yang Unggul)*. Jawa Barat: Tim CV Jejak.
- Lubis Sari Anggia. (2023). *Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Medan: UMSU PRESS.
- Lupiyoadi, Rambat (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Madani Duta Tim. (2017). *Pasti Bisa Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti untuk SMP/ MTs Kelas VII*. Penerbit Duta.
- Mardiistriyanto Harries. (2022). *Dinamika dan Keberadaban Organisasi*. Tangerang: Indigo Media.
- Munandar. (1999). *Psikologi Kreativitas*. Jakarta: UI Press.
- Neuman, W. L. (2020). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches (8th ed.)*. Boston: Pearson.
- Priyatno. (2014). *Uji Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra Udayana Bagus Ida. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.

- Ruki Nasir Muhammad. (2024). *Faktor-Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH DIGITAL (Group Penerbitan CV BUDI UTAMA)
- Safitri Islamiani. (2022). *Peran Kurikulum 13 dalam Pendidikan Karakter Siswa (focus Studi di SMP Kabupaten Labuhanbatu)*. Jawa Barat: Penerbit CV. Mega Press Nusantara.
- Saputra Nibi Unin. (2025). *Transformasi Budaya Organisasi Birokrasi dan Budaya Kerja ASN dari Budaya Power Menuju Budaya Profesional dari Budaya Priyayi Menuju Budaya Melayani*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish Digital (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Saryono. (2025). *Jejak Integritas: Menapaki Jalan Kehormatan Menuju Hidup Bermakna*. Jawa Barat: WIDINA MEDIA UTAMA
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed.)*. West Sussex: WILEY
- John Wiley & Sons. Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryo Yoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Sudjana, N. (2019). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supriono Gathot. (2021). *Manuju Indonesia Emas Melalui Budaya Organisasi dan Budaya Kerja*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.

- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Suriyana Nofsri. (2024). *Tinjauan Kinerja Guru*. Padang: Anggota IKAPI
- Sutrisno. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatut Sipil Negara*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syahrum Andi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jawa Barat: PT Adab Indonesia.
- Tan Thomas. (2021). *The Invisible Character Toolbox Menemukan dan Menumbuhkan Karakter Kristus Pada Anak*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Triansyah Agus Fadli. (2025). *Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: PENERBIT PT KIMSHAFI ALUNG CIPTA.
- Triguno. (2017). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Widarsa, et al. (2022). *Teknik Sampling dalam Penelitian. Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Widyasari Choiriyah. (2023). *Kreativitas dan Keberbakatan*. Jawa Tengah: Muhammadiyah University Press.
- Witana Edi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yusup. (2021). *Manajemen Pendidikan Perspektif dalam Pendidikan dan Pelatihan Jurnalistik*. Sumatera Selatan: LD MEDIA
- Zakky. (2019). *Pengantar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN DATA
INTRUMENT PENELITIAN



Kisi-kisi Penelitian

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam

An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja.

No	Variable	Idikator	Sub Idikator	Positif	Negatif
1.	Budaya Kerja (X)	1. Kejujuran	a. Melaksanakan tugas Tanpa di Paksa b. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada. c. Melaporkan hasil kepada atasan d. Penyelesaian tanpa menunda waktu.	a.1 b. 3, c.2,11 d. 4,5,6,7,8, 9,10,	b.14 d.12,13
		2. Ketekunan	a. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu b. Ketekunan dalam Bekerja	a.29 b.16,17,1 8,19,21,2 2,,23,24, 25,26,42, 44	b.28,43
		3. Kreativitas	a. Keselamatan kerja dan Adaptasi b. Rasa ingin tahu yang luas dan Memiliki daya imajinasi yang tinggi.	a.41,45 b.29,30,3 1,32,33,3 4,35,36,	b.37,38,3 9 40
2.	Motivasi Kerja Guru (Y)	1. Daya dorong	a. Kebutuhan berprestasi (<i>Need for Achievement</i>) b. Semangat dan Kegairahan Kerja c. Rasa Tanggung Jawab d. Komitmen dan Keinginan Berkontribusi	a.1,2,5,6, 7, b.4,8 c.13.15 d. 21	a.3 c.14
		2. Kemauan	a. Disiplin Kerja b. Inisiatif dan Proaktif	a. 9,10 ,17,	a.20 b.12

			c. Keuletan dan Ketekunan. d. Komitmen terhadap Tujuan	18,1 9 b. 11,1 6 c. 27 d. 25,2 6,27	c.28
		3. Kerelaan	a. Keikhlasan dalam Bekerja b. Sikap Positif terhadap Pekerjaan	a.1,40 b.4,5,7	
		4. Tanggung Jawab	a. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu dan Tuntas b. Pertanggungjawaban Keputusan	a.10,41 b.13,42	b.14
		5. Tujuan	a. Kepatuhan terhadap Aturan dan Norma b. Kesadaran terhadap Peran	a.17,18 b.21,22,23	b.24
		6. Keterampilan	a. Penetapan Sasaran Kerja Pribadi b. Pemahaman Visi dan Misi Organisasi	a.25,26,27 b.29,30	a.28
		7. Membentuk Keahlian	a. Pengembangan Keterampilan Teknis (Hard Skill) b. Pengembangan Keterampilan Interpersonal (Soft Skill) c. Inisiatif Mengikuti Pelatihan/Pengembangan Diri d. Penerapan Keahlian dalam	a.33,37,39 b.35 c.36,43 d.37,43,45	b.34 c.38, d.44

A. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti, lalu berilah tanda centang pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skala	Keterangan
5	Selalu
4	Sering
3	Kadang-Kadang
2	Jarang

1	Tidak pernah
---	--------------

B. Butir Pertanyaan Variable (X) Budaya Kerja

NO.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
		TP	J	KD	SR	SL
1	Saya melaksanakan tugas tanpa perlu dipaksa					
2	Saya melaporkan hasil pekerjaan sesuai kenyataan.					
3	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan.					
4	Saya mengatakan hal yang sebenarnya kepada atasan					
5	Saya bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi.					
6	Saya mengakui kesalahan yang saya lakukan					
7	Saya tetap jujur meskipun situasi tidak menguntungkan.					
8	Saya menjaga amanah yang diberikan kepada saya					
9	Saya jujur dalam setiap tindakan pekerjaan.					
10	Saya tidak melakukan manipulasi data .					
11	Saya melaporkan semua kejadian secara transparan.,					
12	Saya tidak menyembunyikan kesalahan kerja.					
13	Saya menutupi sebagian informasi agar terlihat lebih baik					
14	Saya pernah mengubah data pekerjaan demi kepentingan pribadi.					
15	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunda.					
16	Saya tetap fokus walaupun pekerjaan sangat banyak.					
17	Saya bekerja hingga tuntas tanpa harus disuruh.					
18	Saya memperbaiki kualitas kerja dari waktu ke waktu.					
19	Saya berusaha keras walaupun menghadapi hambatan					
20	Saya menyelesaikan tugas sesuai target waktu					
21	Saya melaksanakan tugas dengan teliti					
22	Saya mengembangkan diri agar hasil kerja semakin baik.					
23	Saya tetap bekerja dengan sungguh-sungguh.					
24	Saya berusaha mempertahankan konsistensi kerja tiap hari.					
25	Saya tidak mudah menyerah menyelesaikan tugas.					

26	Saya bekerja hingga mencapai hasil terbaik.					
27	Saya sering menunda pekerjaan yang sulit dikerjakan					
28	Saya mudah menyerah ketika tugas terasa berat.					
29	Saya memanfaatkan setiap kesempatan untuk menghasilkan ide baru.					
30	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dalam pekerjaan.					
31	Saya sering memiliki gagasan baru dalam menyelesaikan masalah					
32	Saya mencari cara kreatif untuk meningkatkan kualitas kerja.					
33	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan metode kerja.					
34	Saya mencoba pekerjaan yang lebih menantang					
35	Saya memberikan usulan baru dalam rapat atau diskusi.					
36	Saya memiliki imajinasi yang luas dalam membuat solusi.					
37	Saya cenderung memakai cara lama					
38	Saya kurang memberikan ide baru dalam pekerjaan					
39	Saya tidak tertarik mencoba metode kerja yang berbeda.					
40	Perubahan cara kerja membuat saya merasa terganggu.					
41	Saya melaksanakan tugas dengan hati-hati.					
42	Saya tetap bekerja meski merasa lelah.					
43	Saya kurang manarik untuk mencoba hal yang baru					
44	Saya tetap semangat walaupun pekerjaan sangat sulit					
45	Saya tetap aman walapun cara kerja berubah					

C. Motivasi Kerja Guru Variable (Y)

No	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
		TP	J	KD	SR	SL
1	Saya mengajar dengan tulus tanpa merasa terpaksa.					
2	Saya bersedia menerima tugas tambahan dari pimpinan madrasah.					
3	Saya merasa keberatan jika harus mengorbankan waktu pribadi untuk kepentingan kegiatan madrasah.					

4	Saya merasa senang dan saat menjalankan kewajiban mengajar.					
5	Saya senantiasa berpikir positif terhadap setiap tantangan dalam proses mengajar.					
6	Saya mencintai profesi saya sebagai guru di Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah.					
7	Saya merasa bersyukur atas kondisi dan lingkungan kerja di madrasah ini.					
8	Saya bersemangat mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pembelajaran.					
9	Saya memastikan semua perangkat pembelajaran (seperti RPP) selesai tepat waktu.					
10	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan hingga tuntas tanpa menunda.					
11	Saya segera mencari bantuan jika ada kendala yang menghambat penyelesaian tugas.					
12	Saya menunda pekerjaan yang belum mendesak.					
13	Saya berani bertanggung jawab atas setiap hasil evaluasi yang saya berikan kepada siswa.					
14	Saya cenderung menyalahkan faktor luar jika hasil pekerjaan saya tidak sesuai harapan.					
15	Saya mempertimbangkan dampak dari keputusan yang saya ambil di dalam kelas.					
16	Saya dapat bekerja mandiri tanpa harus selalu menunggu arahan pimpinan.					
17	Saya mematuhi tata tertib yang berlaku di Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah.					
18	Saya datang,sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditetapkan.					
19	Saya mengisi daftar hadir secara rutin.					
20	Saya mangkir dari tugas-tugas kedinasan di luar jam mengajar.					
21	Saya menyadari bahwa tugas mengajar saya merupakan kontribusi penting bagi masa depan siswa.					
22	Saya memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya sebagai guru secara jelas.					
23	Saya berusaha memberikan yang terbaik karena ini adalah kewajiban profesional saya					
24	Saya merasa pekerjaan saya hanya sebatas menggugurkan kewajiban.					

25	Saya memiliki target yang jelas mengenai kualitas pembelajaran yang ingin saya capai setiap semester.					
26	Saya menyusun rencana kerja harian untuk mencapai sasaran mengajar saya.					
27	Saya rutin mengevaluasi diri untuk melihat sejauh mana target pembelajaran saya telah tercapai.					
28	Saya bekerja tanpa memiliki sasaran yang jelas.					
29	Saya memahami Visi dan Misi Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah.					
30	Saya mengarahkan metode mengajar saya agar selaras dengan Visi dan Misi madrasah.					
31	Saya antusias berkontribusi dalam program-program untuk mewujudkan tujuan madrasah.					
32	Saya memprioritaskan kepentingan madrasah di atas kepentingan pribadi saat ada konflik jadwal.					
33	Saya mampu menggunakan teknologi, media pembelajaran secara efektif di kelas.					
34	saya merasa kesulitan bekerja sama dengan rekan guru dalam tim.					
35	Saya mencari masukan dari rekan guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran saya.					
36	Saya aktif mencari peluang untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan bidang saya.					
37	Saya berusaha menerapkan pengetahuan dalam praktik mengajar sehari-hari.					
38	Saya merasa tidak perlu mengikuti pelatihan jika sudah menguasai materi mengajar.					
39	Saya secara konsisten melatih diri untuk meningkatkan kualitas keahlian mengajar (pedagogik dan profesional).					
40	Saya mengajar dengan ikhlas, tanpa merasa terpaksa.					
41	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan hingga tuntas tanpa menunda.					
42	Saya berani bertanggung jawab atas setiap hasil penilaian yang saya berikan kepada siswa.					
43	Saya berusaha menerapkan keahlian baru yang didapat dari pelatihan dalam praktik mengajar sehari-hari.					
44	Saya merasa tidak perlu mengikuti pelatihan jika sudah menguasai materi mengajar.					
45	Saya mengambil inisiatif tanpa harus menunggu arahan pimpinan.					

LAMPIRAN PENGOLAHAN DATA

PENELITIAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

Uji Validitas Budaya Kerja

No.	Item	r hitung	r table	Kategori
1	P1	0.697	0.444	Valid
2	P2	0.820	0.444	Valid
3	P3	0.817	0.444	Valid
4	P4	0.767	0.444	Valid
5	P5	0.524	0.444	Valid
6	P6	0.607	0.444	Valid
7	P7	0.531	0.444	Valid
8	P8	0.550	0.444	Valid
9	P9	0.603	0.444	Valid
10	P10	0.521	0.444	Valid
11	P11	0.431	0.444	Tidak Valid
12	P12	0.501	0.444	Valid
13	P13	0.516	0.444	Valid
14	P14	0.585	0.444	Valid
15	P15	0.543	0.444	Valid
16	P16	0.501	0.444	Valid
17	P17	0.544	0.444	Valid
18	P18	0.615	0.444	Valid
19	P19	0.523	0.444	Valid
20	P20	0.589	0.444	Valid

21	P21	0.654	0.444	Valid
22	P22	0.533	0.444	Valid
23	P23	0.560	0.444	Valid
24	P24	0.643	0.444	Valid
25	P25	0.506	0.444	Valid
26	P26	0.606	0.444	Valid
27	P27	0.690	0.444	Valid
28	P28	0.571	0.444	Valid
29	P29	0.543	0.444	Valid
30	P30	0.441	0.444	Tidak Valid
31	P31	0.661	0.444	Valid
32	P32	0.631	0.444	Valid
33	P33	0.624	0.444	Valid
34	P34	0.419	0.444	Tidak Valid
35	P35	0.778	0.444	Valid
36	P36	0.811	0.444	Valid
37	P37	0.654	0.444	Valid
38	P38	0.598	0.444	Valid
39	P39	0.531	0.444	Valid
40	P40	0.642	0.444	Valid
41	P41	0.577	0.444	Valid
42	P42	0.379	0.444	Tidak Valid

43	P43	0.611	0.444	Valid
44	P44	0.503	0.444	Valid
45	P45	0.412	0.444	Tidak Valid

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.632	0.444	Valid
Y2	0.573	0.44	Valid
Y3	0.382	0.444	Tidak Valid
Y4	0.546	0.444	Valid
Y5	0.774	0.444	Valid
Y6	0.660	0.444	Valid
Y7	0.661	0.444	Valid
Y8	0.692	0.444	Valid
Y9	0.779	0.444	Valid
Y10	0.724	0.444	Valid
Y11	0.594	0.444	Valid
Y12	0.656	0.444	Valid
Y13	0.390	0.444	Tidak Valid
Y14	0.630	0.444	Valid
Y15	0.520	0.444	Valid
Y16	0.496	0.444	Valid
Y17	0.628	0.444	Valid
Y18	0.766	0.444	Valid
Y19	0.563	0.444	Valid
Y20	0.493	0.444	Valid
Y21	0.586	0.444	Valid
Y22	0.337	0.444	Tidak Valid
Y23	0.822	0.444	Valid
Y24	0.617	0.444	Valid
Y25	0.408	0.444	Tidak Valid
Y26	0.589	0.444	Valid
Y27	0.676	0.444	Valid
Y28	0.769	0.444	Valid
Y29	0.553	0.444	Valid
Y30	0.733	0.444	Valid

Y31	0.417	0.444	Tidak Valid
Y32	0.750	0.444	Valid
Y33	0.765	0.444	Valid
Y34	0.496	0.444	Valid
Y35	0.634	0.444	Valid
Y36	0.668	0.444	Valid
Y37	0.653	0.444	Valid
Y38	0.555	0.444	Valid
Y39	0.782	0.444	Valid
Y40	0.544	0.444	Valid
Y41	0.412	0.444	Tidak Valid
Y42	0.668	0.444	Valid
Y43	0.389	0.444	Tidak Valid
Y44	0.495	0.444	Valid
Y45	0.643	0.444	Valid

Tabulasi Data Angket Penelitian

Budaya Kerja (X)

Responden	Variabel X
1	190
2	188
3	179
4	184
5	196
6	178
7	176
8	176
9	166
10	173
11	185
12	183
13	188
14	173
15	178
16	154
17	202
18	172
19	169
20	168
21	153

22	166
23	175
24	168
25	154
26	180
27	147
28	145
29	141
30	178
31	183
31	204
33	140
34	166
35	188
36	147
37	152
38	168
39	171
40	143
41	166
42	159
Jumlah	7172
Skor Tertinggi	204
Skor Terendah	140

Tabulasi Data Angket Penelitian

Motivasi Kerja Guru (Y)

Responden	Variabel Y
1	189
2	187
3	178
4	183
5	163
6	166
7	160
8	162
9	170
10	180
11	180
12	176

13	166
14	171
15	150
16	199
17	168
18	165
19	165
20	145
21	166
22	169
23	160
24	145
25	170
26	140
27	135
28	133
29	168
30	173
31	199
32	130
33	151
34	178
35	140
36	142
37	159
38	160
39	131
40	155
41	156
42	176
Jumlah	6859
Skor tertinggi	199
Skor terendah	130

OUTPUT SPSS

UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	170.76	163.31
	Std. Deviation	16.329	17.393
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.093
	Positive	.086	.068
	Negative	-.123	-.093
Test Statistic		.123	.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.109	.200 ^e
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.107	.483
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.099
		Upper Bound	.115

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

e. This is a lower bound of the true significance.

OUTPUT UJI LINEARITAS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	12080.976	27	447.444	19.454	<.001
		Linearity	11083.093	1	11083.093	481.874	<.001
		Deviation from Linearity	997.884	26	38.380	1.669	.159
	Within Groups		322.000	14	23.000		
	Total		12402.976	41			

OUTPUT UJI HOMOGENITAS

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Y	Based on Mean	2.563	8	14	.059
	Based on Median	1.015	8	14	.468
	Based on Median and with adjusted df	1.015	8	6.048	.507
	Based on trimmed mean	2.432	8	14	.070

OUTPUT SPSS

UJI HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.891	5.744

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11083.093	1	11083.093	335.881	<.001 ^b
	Residual	1319.884	40	32.997		
	Total	12402.976	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.631	9.424		-.916	.365
	X	1.007	.055	.945	18.327	<.001

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN DATA DOKUMENTASI

PRNRLITIAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

DATA NAMA GURU
DI LEMABAGA PENDIDIKAN ISLAM AN-NIKMAH AL-ISLAMIAH
PHNOM PENH KAMBOJA

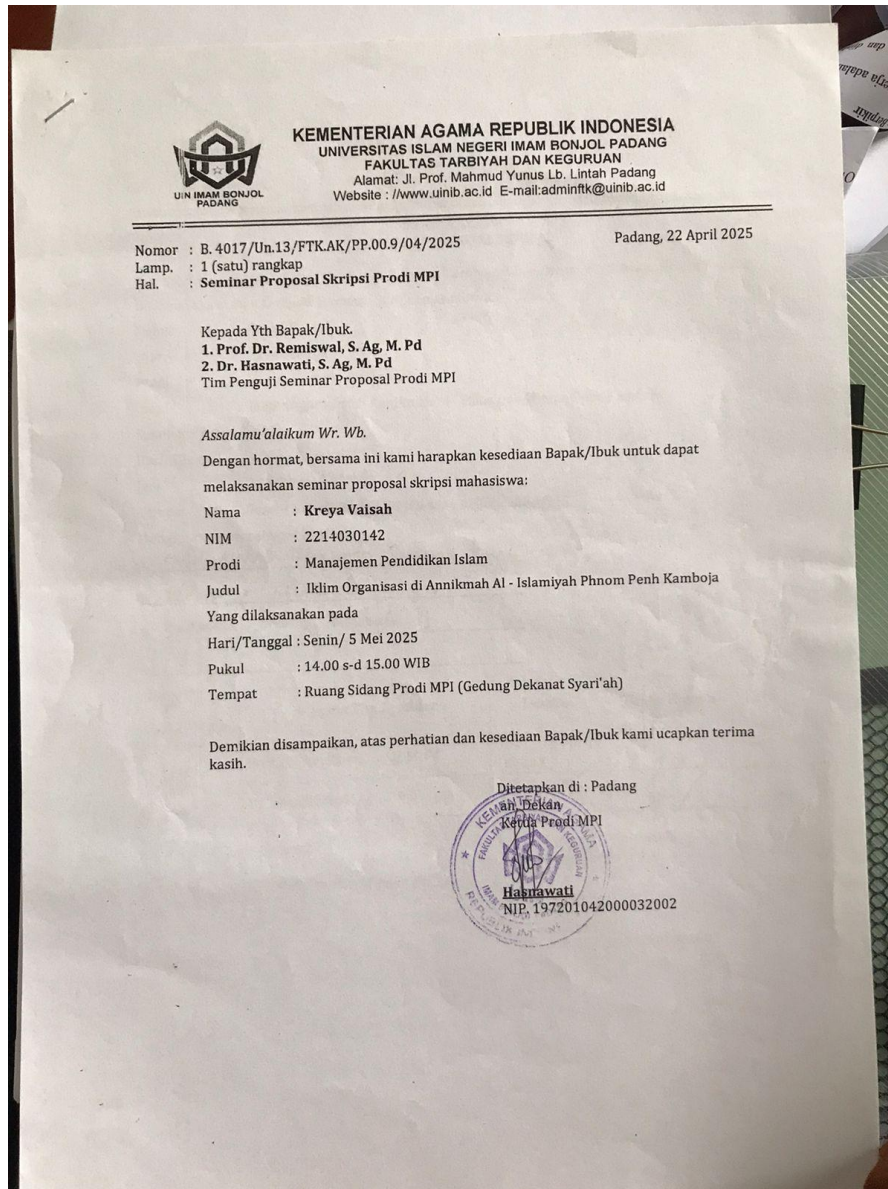
NO	NAMA
1	Yusuf Irsyad
2	Him Ismael
3	Math Alpy
4	Ahmad Yahya Arafat
5	Sop Mathly
6	Sop Mosa
7	Sop Ahmad
8	Yeb Harun
9	Abdullah Hanafy
10	Mad Ulvy
11	Irsyad Raviyah
12	Sos sansary
13	Man Nasihah
14	Loh Zamry
15	El Yakin
16	El Hawa
17	Irsyad Salamiyah
18	Sof Faradi

19	Teat Amry
20	El Sudi
21	Sof Zulkifli
22	Sulaiman Saedah
23	Man Sofyan
24	Abdul Halim Ali
25	Ya Asary
26	Hak Sleh
27	Mad Solihin
28	Mad Rakiyah
29	Rasat Basirah
30	San Sinan
31	Sen Salamiyah
32	Sen Marina
33	Mosa Sarina
34	Hammad Sabriyah
35	Sulaiman Fati
36	Hossam Barakat
37	Him Batry
38	Hak Ummi
39	Ruhani
40	Ulvyy

41	Yusof Raudhah
42	Sen Husna



Lampiran 1. Seminar Proposal Skripsi



Lampiran 2. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
 Website : //www.uinib.ac.id E-mail: adminfkt@uinib.ac.id

BERITA ACARA
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Tim Seminar Proposal Skripsi Prodi MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang, telah melaksanakan Seminar Proposal Skripsi mahasiswa:

Nama : **Kreya Valsah**
 NIM : 2214030142
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Iklim Organisasi di Annikmah Al - Islamiyah Phnom Penh Kamboja

Seminar Proposal pada:
 Hari/Tanggal : Senin / 5 Mei 2025
 Jam : 14.00 s.d 15.00 WIB
 Tempat : Ruang Sidang Prodi MPI (Gedung Dekanat Syari'ah)

Dengan catatan sebagai berikut:

1. Judul & abstrak pengaruh budaya keja
2. Perubahan proses keja guru
3. penelitian bab I & bab II
4. _____

Ttd Mhs	No	Anggota Tim Seminar	Jabatan	Tanda Tangan	Ket.
	1	Prof. Dr. Remiswal, S. Ag. M. Pd	Tim Seminar (Ketua)	1. 	
	2	Dr. Hasnawati, S. Ag. M. Pd	Tim Seminar Sekretaris	2. 	

Padang, 22 April 2025
 Ketua Prodi MPI

Hasnawati
 NIP. 197201042000032002

Lampiran 3. Sk Pembimbing I dan II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
 Website : //www.uinib.ac.id E-mail: admin@tarbiyah@uinib.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN IMAM BONJOL PADANG
 Nomor : B.466/Un.13/FTK-AK/PP.00.9/01/2026
 Tentang:

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN IMAM BONJOL PADANG

Mengingat :

- a. bahwa untuk kelancaran kegiatan akademik mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2026 dipandang perlu menetapkan Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa dengan Surat Keputusan Dekan.
- b. bahwa Saudara-saudara yang namanya tersebut pada surat keputusan ini, dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing I dan II skripsi mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang sebagaimana tercantum dalam surat keputusan.

Menimbang :

1. Undang-Undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: 211 Tahun 2011 tentang Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam;
6. Peraturan Presiden RI Nomor: 35 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor: 37 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama RI No. 19 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Imam Bonjol Padang;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor: 28 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang;
9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
10. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: 20 Tahun 2014 tentang Penunjukan Kuasa Pengguna Anggaran di Lingkungan Kementerian Agama;
11. Peraturan Menteri Keuangan RI No. 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2022;
12. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang No. 025-04.2.424050 tanggal 02 Desember 2024.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Kesatu :

- a. Mengangkat Saudara
 - a. Nama : Prof. Dr. Remiswal, S.Ag, M.Pd
 - NIP : 197107171998031007
 - Pangkat/Gol. : Pembina Tk. I (IV/b)
 - Jabatan : Guru Besar
 Sebagai Pembimbing I
- b. Nama : Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd.
- NIP : 197201042000032002
- Pangkat/Gol. : Pembina Tk. I (IV/b)
- Jabatan : Lektor Kepala

 Sebagai Pembimbing II

Dalam Penulisan Skripsi Mahasiswa:

Nama / NIM : Krey Valsah/ 2214030142

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja

Kedua : Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku.

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu penetapan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Padang
 Pada Tanggal : 14 Januari 2026
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,


 Muhammad Kosim
 NIP.198212212005011001

Tembusan:

1. Rektor UIN Imam Bonjol di Padang
2. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
3. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4. Surat Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jln. Prof. Mahmud Yunus Padang Kode Pos 25153
 Website: <https://ftk.uinib.ac.id>

Nomor : B. 12828/Un.13/FTK.AK/TL.00.9/12/2025 24 Desember 2025
 Lamp. : 1 rangkap proposal
 Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth;
 Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin melakukan penelitian kepada Saudara/i:

Nama / NIM : **Kreya Vaisah /**
 Fakultas / Jurusan : **Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja**
 Lokasi Penelitian : **Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh**
 Waktu Penelitian : **Desember 2025 s/d Februari 2026**

Demikianlah disampaikan, atas bantuan dan kerja samanya terlebih dahulu diarturkan terima kasih.

Wassalam,
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan



Abdullah Kosim
 NIP. 198212212005011001

Tembusan:

1. Rektor UIN Imam Bonjol di Padang
2. Kepala Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh
3. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 5. Surat Belasan Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN Alamat: Jln. Prof. Mahmud Yunus Padang Kode Pos 25153 Website: https://itk.uinib.ac.id
---	---

Nomor : B. 12828/Un.13/FTK.AK/TL.00.9/12/2025 Lamp. : 1 rangkap proposal Hal : Mohon Izin Penelitian	24 Desember 2025
--	------------------

Kepada Yth; Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh di Tempat	
--	--

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin melakukan penelitian kepada Saudara/i:

Nama / NIM	: Kreya Valsah /
Fakultas / Jurusan	: Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja
Lokasi Penelitian	: Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh
Waktu Penelitian	: Desember 2025 s/d Februari 2026

Demikianlah disampaikan, atas bantuan dan kerja samanya terlebih dahulu diartikan terima kasih.

Wassalam,
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Riset
 Lembaga



Muhammad Kosim
NIP. 198212212005011001

Tembusan:

1. Rektor UIN Imam Bonjol di Padang
2. Kepala Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh
3. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 6. Surat Permohonan Pengisian Angket

SURAT PEMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Responden yang Terhormat

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk mendapatkan Gelar Serjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negari Imam Bonjol Padang maka ditengah kesibukan bapak/ibu, saya meminta waktu kesedian bapak /ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan, Adapun identitas saya sebagai berikut:

Nama : Kreya Vaisah
Nim : 2214030142
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam An-Nikmah Al-Islamiyah Phnom Penh Kamboja.

Bapak/Ibu responden saya mohon untuk memberikan jawaban yang menurut pendapat bapak ibu masing-masing (bukan menurut pendapat umum) agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini, seluruh jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu mengisi kuesioner ini.

Padang, 9 Desember 2025



Kreya Vaisah

Lampiran 7. Kartu Bimbingan I & II


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Mahmud Yunus Lubuk Lintah Padang (251253) Telp/Fax (0751) 29889

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

NAMA	Kreya Vaisah
NIM	9214030142
JUDUL SKRPSI	Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru
PEMBIMBING	Pada lembaga pendidikan Islam An-Nikmah, Tambora

Prof. Dr. Rensis Wal, S.Hg, M. Pd

No	Topik Konsultasi/ Bagian	Tanggal	Paraf Pembimbing		Ket
			I	II	
1	bimbingan Bab I	10.11.2025	/		
2	bimbingan Bab II	21.11.2025	/		
3	bimbingan Bab III	10.12.2025	/		
4	bimbingan Bab I-III	10.12.2025	/		
5	acc bab 1-3	22.12.2025	/		
6	acc instrument	13.01.2026	/		
7	bimbingan bab 4	05.01.2026	/		
8	acc bab 4	07.01.2026	/		
9	bimbingan bab 5 dan abstrak	09.01.2026	/		
10	acc bab 5 dan abstrak	10.01.2026	/		
11	acc bab I-5	27.01.2026	/		
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					

Padang, 2025
Mengetahui
Ketua Jurusan MPI


 Dr. Misra, M. Si
 NIP. 19790110201101009


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Mahmud Yunus Lubuk Lintah Padang (251253) Telp/Fax (0751) 29889

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

NAMA	Kreya Vaisah
NIM	9214030142
JUDUL SKRPSI	Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru
PEMBIMBING	pada lembaga pendidikan Islam An-Nikmah

Dr. Hasnawati, S.Hg, M. Pd

No	Topik Konsultasi/ Bagian	Tanggal	Paraf Pembimbing		Ket
			I	II	
1	bab I	23.09.2025	/		
2	bab II	06.09.2025	/		
3	revisi bab II	09.09.2025	/		
4	revisi bab II	03.10.2025	/		
5	revisi bab II	11.10.2025	/		
6	revisi bab II	06.11.2025	/		
7	acc bab II	10.11.2025	/		
8	instrument penelitian	21.11.2025	/		
9	acc instrument	02.12.2025	/		
10	acc bab. I-3	05.12.2025	/		
11	bab 4	10.12.2025	/		
12	bab 4	20.12.2025	/		
13	acc bab 4	21.12.2025	/		
14	bab 5 dan abstrak	24.12.2025	/		
15	acc bab 5 dan abstrak	02.01.2026	/		
16	acc bab I-5	03.01.2026	/		
17	bimbingan setelah sidang	26.01.2026	/		
18					
19					
20					
21					

Padang, 2025
Mengetahui
Ketua Jurusan MPI


 Dr. Misra, M. Si
 NIP. 19790110201101009

BIODATA PENULIS



Nama : Kreyva Vaisah
 NIM : 2214030142
 Tempat/ Tanggal Lahir : Kompong Cham, 04 January 2000
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Alamat : Rokapor 5 / Roka Pobram / Tbong Khmum/
 Tboung Khmum Kamboja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 IMAM BONJOL
 PADANG

JENJANG PENDIDIKAN

1. SD Rokapobram : 2008-2012
2. MTs An-Nikmah Phnom Penh : 2018- 2019
3. MA An-Nikmah Phom Penh : 2019- 2022

IDENTITAS KELUARGA

1. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Sles Kreyva
 - b. Ibu : Jik Azimah
 - c. Saudara : Abdul Azizi , Wahir, ruhani