



PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SEKECAMATAN RANCABUNGUR

Tia Fajartriani¹, Nursifa Herlina², Al Juska Sasni Akbar³

^{1,2}Administrasi Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Bogor, Indonesia

[*tia.fajar@gmail.com](mailto:tia.fajar@gmail.com)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui motivasi kerja guru dan iklim organisasi di SMK sekecamatan Rancabungur serta perbedaan pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi guru di SMK sekecamatan Rancabungur. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode komparasi untuk penelitian ini. Untuk mengetahui perbedaan dan perbandingan ini peneliti menggunakan SMK yang telah berdiri selama lima tahun dan kurang dari lima tahun di kecamatan Rancabungur. Menggunakan kuesioner sebagai instrument untuk peneliti mendapatkan data.

Populasi pada penelitian ini adalah guru SMK sekecamatan Rancabungur. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru, peneliti menghitung dengan uji hipotesis atau uji – t, dan memperoleh $t_{hitung} = 17,4$ sedangkan t_{tabel} adalah 2,048 dengan taraf 5%, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $17,4 < 2,048$ artinya memiliki perbedaan yang signifikan terhadap pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK yang telah berdiri lebih dari lima tahun dan kurang dari lima tahun sekecamatan Rancabungur.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Guru

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional. Untuk menjadi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan profesional, harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru disekolah maka sangat di butuhkan adanya organisasi yang bisa saling membuka pendapat, berbagi pengalaman dan memberi informasi kepada sesama teman. Organisasi adalah suatu perkumpulan orang yang berbeda pemikiran dan berbeda latar belakang namun bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya organisasi ini maka akan tercipta persamaan persepsi dan tujuan dalam suasana kerja atau iklim organisasi. iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya (Pidarta,2008).

Perubahan iklim organisasi di sekolah pula perlu dilakukan untuk merespon kondisi pendidikan dengan perubahan-perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, yang menuntut penyesuaian pendidikan dan iklim organisasi di sekolah yang kondusif yang menunjang terhadap pembelajaran yang bermakna. iklim organisasi di sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Iklim organisasi sekolah yang kurang baik akan menciptakan motivasi guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan diantara personil di sekolah, sehingga visi misi sekolah tidak terjalani dengan lancar (Isbahi. 2013).

Dalam iklim organisasi terdapat 3 pendekatan diantaranya: (1) *Multiple Measurement – Organizational Approach* : Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi, (2) *Perseptual Measurement – Organizational Attribute Approach*: pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi. *Perseptual Measurement – Individual Approach*: Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu (Jones, 2002). Selain itu, Berkaitan dengan iklim organisasi di dunia pendidikan khususnya di sekolah, terdapat delapan

dimensi yang menjadi karakteristik iklim organisasi sekolah, yaitu: *Hindrace* (gangguan), *Intimacy* (keakraban), *Disengagement* (keadaan berlepas diri), *Esprit* (semangat kerja), *Productions emphasis* (penekanan pada hasil), *Aloofness* (pembuatan jarak sosial) *Concideration* (pertimbangan dan perhatian), *Thrust* (dorongan serta bimbingan) (Wirawan, 2007).

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses, dimana tiggah laku tersebut dipupuk dan diarahkan, dan para ahli psikolgi memberikan kesamaa antara motif dan *needs* (dorongan dan kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Anoraga, 2009). Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu, yang terlibat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Uno. 2004). Maka motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar (Wahyudi. 2012). Adapun Fungsi dan tujuan motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan (Purwanto, 2010).

Dalam Motivasi kerja guru terdapat dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak (Uno, 2013).

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur untuk mengukur motivasi kerja guru yang meliputi :

1) Imbalan Yang Layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) Kesempatan Untuk Promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3) Memperoleh Pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4) Keamanan Bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal (Uno, 2013).

Dengan adanya motivasi seorang guru mempunyai tujuan, meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja; memupuk rasa memiliki, loyalitas, dan partisipasi karyawan; meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan, untuk berkembang; meningkatkan prestasi kerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah kegiatan, dan penggerak bagi guru dalam mencapai tujuan. Maka dari itu motivasi kerja guru haruslah tinggi karena dapat berdampak pada pencapaian tujuan, dan peserta didik tentunya. Guru yang mempunyai motivasi tinggi berusaha untuk menguasai seluruh bahan yang akan ia pakai dalam pembelajaran seperti menguasai kelas, mengelola interaksi dengan seluruh warga sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru, iklim organisasi dan untuk mengetahui perbedaan pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur. Maka, harapan dan manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu dapat mengembangkan pribadi dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas motivasi kinerjanya meskipun berasal dari berbagai latar

belakang yang berbeda. Iklim organisasi yang baik dapat menguatkan team work demi kemajuan dan perkembangan kompetensi guru, sekolah dan berdampak pada peserta didik. Dan untuk tercipta kerjasama yang baik antara pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah, yayasan, dan komite sekolah dengan guru dalam mencapai tujuan yang yang ingin dicapai.

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode komparatif untuk mengetahui perbedaan iklim organisasi sekolah. Penelitian ini akan membandingkan sekolah yang memiliki iklim organisasi yang baik dan kurang baik. Penelitian ini dilakukan di SMK di Kecamatan Rancabungur. Adapun nama-nama SMK di kecamatan Rancabungur meliputi : SMK 2 Pembina Bangsa, SMK Al – Furqon, SMK Avicenna Mandiri, SMK Golden, SMKS Al – Muasyarah, SMKS Makarya 2 Bogor, SMKS Pelayaran Makarya 1 Bogor, dan SMKS Pembina Bangsa. Jumlah total populasi yang diambil dari setiap sekolah yaitu 119 orang guru. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam Pengambilan acak sederhana (*simple random sampling*), seluruh individu yang menjadi anggota populasi memiliki peluang yang sama dan bebas dipilih sebagai anggota sampel. Didalam buku prosedur penelitian apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya menggunakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 -25 % atau lebih. Berdasarkan pendapat Arikunto, peneliti mengambil populasi guru yang berjumlah 119 guru diambil 25% menjadi 30 guru yang berada di SMK sekecamatan Rancabungur untuk menjadi sampel (Arikunto, 1998).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisa data dilakukan untuk menyederhanakan seluruh datayang telah terkumpul, kemudian disusun secara sistematis setelah tersusun kemudian diolah dan data yang telah dikumpulkan sebelumnya di tafsirkan. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik analisis komparatif. Adapun cara pengolahan data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, tes normalitas, tes homogenitas (untuk mendapatkan asumsi bahwa sampel penelitian homogen atau kondisinya sama) dan tes hypotesis (menggunakan uji T)

III. Hasil dan Pembahasan

Data yang disajikan berikut ini mengacu pada permasalahan yang telah dirumuskan, masalah tersebut mempertanyakan bagaimana motivasi kerja guru dan iklim organisasi di SMK sekecamatan Rancabungur serta pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur. Berikut adalah hasil penelitian yang didapat dari hasil perhitungan kuantitatif sebagai berikut.

Hasil penelitian yang didapat membuktikan bahwa nilai kuantitatif penilaian guru tentang motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur di atas yang terdiri dari 30 responden sebagai sampel diperoleh skor terendah sebesar 25 dan skor tertinggi sebesar 45, range skor sebesar 1031 dan rata-rata (Mean) sebesar 34. Dilihat dari hasil rata-rata, maka terlihat 16 responden yang melebihi rata-rata dan 14 orang yang kurang dari nilai rata-ratanya. Sehingga, dengan demikian motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur tergolong tinggi, ini bisa dilihat dari hasil perhitungan analisis data yang telah didapat.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap iklim organisasi juga di SMK sekecamatan Racabungur dari hasil perhitungannya memperoleh skor terendah sebesar 23 dan skor tertinggi sebesar 43, range skor sebesar 1026 dan rata-rata (Mean) sebesar 34. Dengan hasil rata-rata tersebut, dapat dilihat pula bahwa terdapat 17 responden yang nilainya melebihi nilai rata-rata dan 13 orang lainnya kurang dari rata-rata. Dengan demikian, iklim organisasi di SMK sekecamatan rancabungur tergolong baik. Dan ini bisa dilihat dari hasil perhitungan analisis data yang diperoleh dapat dilihat bahwa jumlah nilai yang melebihi rata-rata lebih besar dari pada jumlah nilai yang kurang dari rata-rata.

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur maka dilakukan perhitungan yang dimulai dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 15 guru non responden atau bukan dari sekolah yang dijadikan lokasi penelitian agar mengetahui valid atau tidaknya dan reliabel atau tidaknya sebuah instrument yang telah dibuat. Dengan perhitungan yang telah dilakukan melalui *Microsoft excel* maka hasil 30 item kuesioner dinyatakan seluruhnya valid. (dapat dilihat pada lampiran). Dan dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,649 > 0,553$). Setelah uji coba instrumen tersebut dilakukan maka item kuesioner yang valid tersebut disebar luaskan kepada semua sampel yaitu guru pada setiap sekolah yang diteliti dan dihitung analisis datanya.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} ($5 < 5,911$). $\chi^2_{hitung} < \chi^2$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak pada data 1 sekolah yang memiliki iklim organisasi yang baik. Dan, pada data 2 memiliki hasil χ^2 lebih kecil dari χ^2 ($5,333 < 5,911$). $\chi^2 < \chi^2$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak. Jadi, kedua data tersebut terdistribusi normal.

Setelah melakukan uji normalitas peneliti melakukan uji homogenitas dengan hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ / $1,12 < 4,20$ maka Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka $H_0 =$ ditolak dan $H_a =$ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok memiliki varian sampel yang sama (Homogen).

Perhitungan terakhir dari data tersebut adalah uji hipotesis atau uji-t, untuk mengetahui nilai dari perbedaan pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur. Hasil akhir menunjukan bahwa sekolah yang memiliki iklim yang baik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Untuk mengukur uji-t. peneliti menggunakan taraf 5% dengan $dk = n_1 + n_2 - 2 = 15 + 15 - 2 = 28$, ditemukan $t_{tabel} = 2,048$ dan $t_{hitung} 14,1$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $14,1 > 2,048$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari itu, hasil dari perhitungan uji-t dapat disimpulkan bahwa sekolah yang memiliki iklim yang baik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dan rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur tergolong mempunyai semangat kerja yang baik dilihat dari perhitungan yang di peroleh skor terendah sebesar 25 dan skor tertinggi sebesar 45, range skor sebesar 1031 dan rata-rata (Mean) sebesar 34. Dilihat dari hasil rata-rata, maka terlihat 16 responden yang melebihi rata-rata dan 14 orang yang kurang dari nilai rata-rata. Sehingga, dengan demikian motivasi kerja guru di SMK sekecamatan Rancabungur tergolong baik. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa iklim organisasi di SMK sekecamatan Rancabungur tergolong baik dilihat dari perhitungan dengan skor terendah sebesar 23 dan skor tertinggi sebesar 43, range skor sebesar 1026 dan rata-rata (Mean) sebesar 34. Dengan hasil rata-rata tersebut, dapat dilihat pula bahwa terdapat 17 responden yang nilainya melebihi nilai rata-rata dan 13 orang lainnya kurang dari rata-rata. Dengan demikian, iklim organisasi di SMK sekecamatan Rancabungur tergolong baik.

Terdapat perbedaan yang signifikan dari pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Sekecamatan Rancabungur antara Sekolah yang memiliki iklim organisasi yang baik dan kurang baik. Dengan perhitungan melalui uji hipotesis atau uji – t dengan hasil $t_{tabel} = 2,048$ dan $t_{hitung} 14,1$ karena $t_{hitung} > t_{tabel} / 14,1 < 2,048$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan dari perhitungan-perhitungan analisis data yang dilakukan terdapat perbedaan yang signifikan dari pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Sekecamatan Rancabungur antara sekolah yang memiliki iklim organisasi yang baik dan iklim yang kurang baik.

V. Daftar Pustaka

Arikunto Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Isbahi Maulana Faliqul. 2013. *Pengaruh iklim organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Rembang Kabupaten Rembang*. UNY, Yogyakarta.

Jones P 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja, terjemahan: Anthony R. Indra*. Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter, Jakarta.

Panji Anoraga, 2009. *Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta*.

Pidarta Made 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. PT Rineka Cipta, Jakarta

Purwanto M. Ngalim, 2010. *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Uno Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta

Wahyudi Imam. 2012. *Mengerjar Profesionalisme Guru*. Prestasi Pustaka, Jakarta.

Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, aplikasi dan penelitian*. Salemba empat, Jakarta.