
**Dampak iklim organisasi sekolah terhadap motivasi
mengajar guru di sekolah menengah kejuruan**
*(Impact of organizational climate of schools toward to
teaching motivation in teachers at vocational high school)*

Nana Sudrajat¹, Alit Sarino^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia.
Email: alitsarino@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru dengan menggunakan metode *survey explanatory*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skor yang terentang antara 1 sampai 5 model *rating scale*. Responden adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandung. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi di sekolah dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi dan motivasi. Implikasinya adalah adanya kebutuhan untuk Kepala Sekolah atau pemimpin lainnya dalam mengambil tindakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: iklim organisasi sekolah, motivasi mengajar guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze influence organizational culture and motivation to teacher performance. This research used survey method. Data collection techniques used question model on scale of 1-5 form with rating scale. Respondents are teacher of Vocational High School in Bandung. Data were analyzed using regression. The result of the study revealed organizational culture and motivation both partially and simultaneously, has the positive and significant influence toward teacher performance. Thus the teacher's performance can be improved through increased organizational culture and motivation. The implication is a need for the principal or other leaders in taking actions related to the improvement of teacher performance.

Keywords: *teacher performance, organizational culture, motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjadi penggerak kegiatan dan penentu majunya suatu organisasi. Salah satu penentu majunya dalam organisasi sekolah yaitu guru. Guru adalah faktor penting (Arifin F. , 2014) yang mempengaruhi masa depan peserta didik dan untuk mencapai tujuan organisasi (Siburian, 2013), dalam

sistem pendidikan (Afshar & Doosti, 2016). Selain itu, guru merupakan salah satu profesi di dunia yang paling dihormati, karena seorang guru adalah teladan bagi murid-muridnya (Usop, Askandar, Kadlong, & Usop, 2013). Pencapaian siswa sangat berhubungan langsung dengan efektivitas guru (Nawaz & Yasin, 2016).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Hasil penilaian kinerja guru diperoleh berdasarkan aspek-aspek rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di salah satu SMK di Bandung masalah yang terjadi adalah karena motivasi mengajar yang belum optimal. Hal tersebut dapat digambarkan pada tindakan yaitu tingkat presentasi guru yang belum optimal, rendahnya tanggung jawab guru dalam mengajar dan tidak disiplin dalam waktu. Dari data yang diperoleh mengenai rekap kehadiran Guru Tidak Tetap (GTT) menunjukkan bahwa tingkat persentase terlambat, cepat pulang dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) mengalami kenaikan pada tahun 2015. Presentase guru yang hadir menurun sekitar 8%, guru yang tidak hadir meningkat sekitar 2,1 % dan guru yang terlambat masuk kelas meningkat sekitar 0,1%.

Pertanyaan yang segera muncul adalah mengapa motivasi mengajar guru belum optimal? Merujuk pada perspektif teori perilaku (Luthan, 2002), banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi mengajar guru. Faktor iklim organisasi diduga memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan motivasi mengajar guru (Wirawan, 2007).

Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi mengajar guru?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi mengajar guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan kondisi budaya organisasi (Permarupan, Saufi, Kasim, & Balakrishnan, 2013). Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang kebijakan organisasi, praktik, dan prosedur (Reichers, 1990). Iklim organisasi juga kadang-kadang dikenal sebagai iklim perusahaan yang artinya adalah proses mengukur "budaya" dari suatu organisasi; atau budaya organisasi. Hal ini, merupakan bagian dari lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan, yang diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan (McMurray, 2010).

Iklim organisasi dapat diukur dengan enam indikator yaitu struktur organisasi, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Standar-standar yaitu mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Dukungan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Komitmen perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Wirawan 2007)

Motivasi

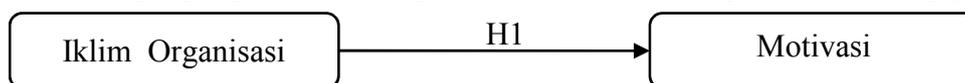
Motivasi adalah proses kemampuan seseorang, (Robbins, 2003), yang mendorong keinginannya untuk mencapai tujuan (Hadoko, 2003). Secara umum, motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang membantu individu dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Nyakundi, 2012) dalam mencapai tujuan (Dislen, 2013), (Dorneyi, 2009), yang telah ditetapkan sebelumnya (Dislen, 2013).

Motivasi dapat diukur melalui indikator produktivitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Disiplin kerja adalah sebuah kekuatan atau kepatuhan guru terhadap peraturan yang ada. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Indikator terakhir adalah loyalitas yaitu kesetiaan pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu. (Hasibuan, 2007)

Berdasarkan literature review sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan theoretical framework seperti berikut:

Gambar 1 Theoretical framework

H1= terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui angket. Teknik pengumpulan data menggunakan model *rating scale* yang terentang antara 1 sampai 5 dengan responden penelitian yang berjumlah 30 orang di salah satu sekolah di kota Bandung.

Instrumen pengumpulan data terdiri dari 2 bagian, bagian pertama adalah angket untuk mengukur iklim organisasi yang terdiri dari dalam 6 indikator yaitu struktur organisasi, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Bagian kedua adalah angket untuk mengukur motivasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu produktivitas, disiplin, kepuasan kerja dan loyalitas. Gambaran dari tanggapan responden dalam hal iklim organisasi, dan motivasi diperoleh dengan statistik deskriptif menggunakan skor rata-rata tiap bagian. Kemudian teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Iklim organisasi

Tabel 1. Deskripsi iklim organisasi

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Struktur Organisasi	2.88	Cukup Kondusif
Standar-standar	3.21	Kondusif
Tanggung jawab	3	Kondusif
Penghargaan	3.35	Kondusif
Dukungan	3.22	Kondusif

Komitmen	3.32	Konduusif
Rata-rata	3.27	Konduusif

Jika dilihat dari tabel 1., menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban persepsi responden untuk iklim organisasi sebesar 3.27. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriterium, maka iklim organisasi berada pada kategori kondusif. Indikator dengan skor tertinggi adalah penghargaan dengan kategori pemberian imbalan secara konsisten disekolah terhadap guru dan kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang berkinerja baik. Sedangkan indikator terendah adalah struktur organisasi dengan kategori tingkat kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas yang rendah.

Motivasi

Tabel 2. Deskripsi motivasi

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Produktivitas	2.93	Tinggi
Disiplin	2.7	Tinggi
Kepuasan kerja	3.6	Sangat Tinggi
Loyalitas	3.36	Tinggi
Rata-rata	3.05	Tinggi

Jika dilihat dari tabel 2., menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban persepsi responden untuk motivasi sebesar 3.05. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriterium, maka motivasi berada pada kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah kepuasan kerja dengan kategori rasa bangga atas prestasi yang telah dicapai, perasaan senang dalam bekerja dan keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan indikator terendah adalah disiplin dengan kategori tingkat ketaatan guru dalam disiplin waktu yang rendah.

H1: Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5.1010 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk_{reg\ b/a} = 1$ dan $dk_{res} = n - 2 = 30 - 2 = 28$ sebesar 4,1960 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $5.1010 > 4,1960$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru”.

Persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru adalah: $\hat{Y} = 0,399 + 1,040(X)$. Persamaan tersebut mengandung makna jika variabel iklim organisasi sekolah kondusif maka tingkat motivasi mengajar guru tinggi. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin kondusif iklim organisasi sekolah, maka semakin tinggi motivasi guru. Perhitungan koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar 0,3926.

Nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kategori sedang/cukup kuat. Ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat dari iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru sebesar 15.4%.

KESIMPULAN

Iklim organisasi meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Motivasi guru meliputi produktivitas, disiplin, kepuasan kerja dan loyalitas.

Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru. Dengan demikian peningkatan iklim organisasi yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan motivasi guru dalam melakukan tugasnya. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif merupakan aspek yang berperan dalam peningkatan motivasi guru. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan ada kajian lebih mendalam terhadap motivasi guru dengan faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the Impact of Job Satisfaction/Dissatisfaction on Iranian English Teachers' Job Performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115.
- Arifin, F. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance : Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1-14.
- Dislen, G. (2013). The Reasons of Lack of Motivation from the Students and Teachers Voices. *The Journal of Academic Social Science*, 1(1), 35-45.
- Dornyei, Z. (2009). Motivation in Second and Foreign Language Learning. *Language Teaching*, 31(3), 117-135.
- Hadoko, H. T. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthan, F. (2002). *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill International.
- McMurray, A. A.-M. (2010). *Leadership, climate, psychological, capital, commitment and Wellbeing in a non-profit organization, Leadership & Organization* (Vol. 31). Development Journal.
- Nawaz, N., & Yasin, H. (2016). Determinants of Motivation in Teachers: A Study of Private Secondary Schools Chain Networks in Bahawalpur. *Journal of Education and Practice*, 6(4), 56-60.
- Nyakundi, T. K. (2012). *Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Thika West District, Kiambu Country*. Kiambau: Education of Kenyatta University.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S., & Balakrishnan, B. K. (2013). *The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment* (Vol. 107). Kelantan: Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Reichers, A. a. (1990). *Climate and culture: an evolution of constructs*. San Fransisco: CA.

Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siburian, T. A. (2013). The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12), 247-264.

Usop, A. M., Askandar, D. K., Kadtong, M. L., & Usop, D. A. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.