

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI

Siti Roviana¹, Titik Haryati², Yovitha Yuliejantiningih³

¹ SMP di Kabupaten Batang

^{2,3} Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email: sitiroviana1576@gmail.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang?, (2) Adakah pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang?, (3) Adakah pengaruh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja secara bersama terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang?. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang, (2) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang, (3) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri baik ASN maupun Non ASN di Kecamatan Reban Kabupaten Batang yang berjumlah 138 orang, diperoleh sampel sebanyak 103 orang dengan menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat dan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Untuk menganalisis data menggunakan fasilitas program SPSS 24.0.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor iklim organisasi sekolah 117,65 termasuk kategori cukup baik, rata-rata perolehan skor budaya kerja adalah 124,80 termasuk kategori cukup baik dan rata-rata perolehan skor motivasi kerja guru 126,13 termasuk kategori tinggi. Hasil uji prasyarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, linier, dan tidak terjadi multikolinier. Dari uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 53,363 + 0,618X_1$, kekuatan korelasi sebesar 0,870 dengan kontribusi sebesar 0,757 atau 75,7%. Terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap motivasi kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 38,836 + 0,699X_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,907 dengan kontribusi sebesar 0,823 atau 82,3%. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 38,579 + 0,244X_1 + 0,471X_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,924 dengan kontribusi sebesar 0,854 atau 85,4%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada kepala sekolah untuk mendorong terciptanya iklim organisasi yang sehat dan budaya kerja yang baik agar iklim organisasi sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Kata Kunci : iklim organisasi sekolah, budaya kerja, motivasi kerja guru

Abstract

The problems in this study are: (1) Is there an effect of school organizational climate on the work motivation of State Middle School teachers in Reban District, Batang Regency?, (2) Is there an influence of work culture on the work motivation of State Middle School teachers in Reban District, Batang Regency?, (3) Is there an influence of the school's organizational climate and work culture collectively on the work motivation of State Junior High School teachers in Reban District, Batang Regency? The aims of this study were (1) to determine whether there is an influence of school organizational climate on the work motivation of State Middle School teachers in Reban District, Batang Regency, (2) to determine whether there is an influence of work culture on the work motivation of State Junior High School teachers in Reban District, Batang Regency, (3) to determine whether there is an influence of school organizational climate and work culture on the work motivation of State Junior High School teachers in Reban District, Batang Regency.

The population in this study were all 138 state junior high school teachers, both SCA and Non SCA, in Reban District, Batang Regency. A sample of 103 people was obtained using the Proportional Random Sampling technique. The data collection method used is the questionnaire method. Data analysis used was descriptive statistical analysis, prerequisite test and multiple linear regression test to determine the effect of school organizational climate and work culture together on teacher motivation. To analyze the data using SPSS 24.0 program facilities.

From the results of the study it can be seen that the average score of school organizational climate is 117.65 which is in the fairly good category, the average score for work culture is 124.80 which is in the fairly good category and the average score for teacher work motivation is 126.13 including high category. The results of the prerequisite test from the research data obtained data that were normally distributed, linear, and did not occur multicollinearly. From the hypothesis test it was found that there was a positive influence of school organizational climate on teacher work motivation which was expressed by the equation $Y = 53.363 + 0.618X_1$, the strength of the correlation was 0.870 with a contribution of 0.757 or 75.7%. There is a positive influence of work culture on teacher motivation as expressed by the equation $Y = 38.836 + 0.699X_2$, a correlation strength of 0.907 with a contribution of 0.823 or 82.3%. There is a positive influence of school organizational climate and work culture together on teacher motivation as expressed by the equation $Y = 38.579 + 0.244X_1 + 0.471X_2$, a correlation strength of 0.924 with a contribution of 0.854 or 85.4%.

Based on the results of this study, it is suggested to school principals to encourage the creation of a healthy organizational climate and a good work culture so that the school organizational climate and work culture jointly influence teacher work motivation.

Keywords: school organizational climate, work culture, teacher motivation

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, melalui wawancara terhadap beberapa kepala sekolah khususnya pada kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di wilayah Kecamatan Reban, secara umum menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada tiap-tiap sekolah belum optimal. Contohnya di SMP Negeri 1 Reban dari 39 orang guru baru 22 orang (56%) guru yang telah melaksanakan tanggung jawab sebagaimana tugas pokok guru, sedangkan 17 guru lainnya belum melaksanakan tanggung jawabnya. Kondisi yang sama juga terjadi di sekolah lain seperti di SMP Negeri 2 Reban dari 34 orang guru baru 9 guru (26%), di SMP Negeri 3 Reban dari 35 orang guru baru 10 orang (29%), dan di SMP Negeri 4 Reban

dari 30 orang guru baru 7 orang (23%). Hal ini disebabkan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri.

Bahkan menurut beberapa guru di SMP Negeri 3 Reban yang ikut diwawancarai memaparkan bahwa dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas pokok guru saja, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) rata-rata tidak dibuat oleh masing-masing guru sendiri, tetapi mengambil dari RPP yang telah dikumulatif sebelumnya. Hal tersebut membuktikan kurang adanya inisiatif guru untuk membuat dan menulis bahan ajar sendiri yang disesuaikan dengan perkembangan potensi dan kemampuan siswa yang dihadapinya. Selain itu, guru di sana juga hanya menggunakan media/alat peraga pembelajaran yang telah tersedia saja. Hal ini menandakan bahwa kurang adanya upaya kreativitas guru untuk membuat media/alat peraga yang lebih menarik bagi siswa. Bahkan untuk media/alat peraga pembelajaran yang sudah tersedia saja, masih ada beberapa guru yang kurang paham penggunaannya atau jarang menggunakannya.

Kepala SMP Negeri 2 Reban mengemukakan bahwa motivasi kerja guru yang belum maksimal di SMP Negeri 2 Reban tidak hanya ditunjukkan oleh masih banyaknya guru yang menunda-nunda pekerjaan administrasi pembelajaran, tetapi juga ditunjukkan dari masih adanya guru yang kurang disiplin dalam kehadirannya di sekolah, misalnya datang terlambat dan atau pulang lebih awal maupun guru tidak tepat waktu ketika masuk dan keluar kelas pada saat pembelajaran.

Menurut Uno (2016: 71) bahwa motivasi sebenarnya ada dua bagian dimensi dan indikatornya yaitu motivasi internal meliputi indikator yang meliputi 1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; 2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas; 3) memiliki tuntutan yang jelas dan menantang; 4) ada umpan balik atas hasil pekerjaan; 5) memiliki perasaan senang dalam bekerja. Pada motivasi eksternal meliputi indikator 1) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, 2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; 3) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif; 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Motivasi kerja guru yang baik sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya itu sendiri. Menurut Fattah dalam Sagala (2010:70), sekolah sebagai tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul guru dan murid, melainkan suatu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipandang bahwa sekolah sebagai suatu kesatuan organisasi diharapkan mampu memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Untuk menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya dan produktivitasnya di sekolah, iklim organisasi sangat penting. Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan pada Pelaksanaan Rencana Kerja di Bidang Budaya dan Lingkungan Sekolah/Madrasah bagian (a) yang berbunyi “Sekolah/Madrasah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan”.

Dari hasil orientasi awal di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru tidak bisa muncul begitu saja, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kondisi iklim organisasi dan budaya kerja yang mereka lakukan. Menurut Firmansyah dan Santy (2011: 225-

253), iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan dan iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Sedangkan Andersen dalam Wirawan (2017:122) mendefinisikan “iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan ”apa yang kita rasakan“ dan kehidupan interaktif sekolah”. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi dan perilaku guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Iklim organisasi sekolah sendiri memiliki beberapa sub dimensi diantaranya 1) sistem sosial, dengan indikator kepemimpinan kepala sekolah dan birokrasi serta sikap saling percaya dan komunikasi dua arah; 2) dimensi sosial, dengan indikator perasaan bermanfaat, rasa tanggung jawab serta tekanan jabatan dan kesempatan; 3) dimensi fleksibilitas atau otonomi, dengan indikator kemandirian melaksanakan tugas, kebebasan menyampaikan pendapat; 4) dimensi ekologi, dengan indikator ketersediaan sarana yang lengkap yang mendorong tumbuhnya iklim sekolah yang kondusif (Wahyono, 2019:61).

Seorang pegawai akan merasa bahwa iklim organisasi tempat mereka bekerja menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan yang berharga, pekerjaan yang menantang juga akan memberikan kepuasan bagi mereka yang mampu mengerjakannya dengan baik. Mereka menginginkan tanggung jawab dan mempunyai kesempatan yang sama untuk berhasil, ingin didengarkan, dipandang dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai, sebagai bagian dari organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Tika, 2018:120). Berkaitan dengan hal ini, maka budaya kerja di sekolah dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh kepala sekolah perlu difungsikan dengan baik. Budaya kerja sebagai salah satu acuan atau peraturan yang berlaku di sekolah, maka guru secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi sekolah. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan guru profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Adanya beberapa guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam melaksanakan pembelajaran di kelas serta masih terdapat beberapa guru yang tidak datang mengajar dan hanya sekedar menitipkan tugas bahkan tidak meninggalkan tugas sama sekali menunjukkan bahwa norma atau aturan yang disepakati di sekolah tersebut belum atau kurang dapat dilaksanakan sehingga melahirkan budaya kerja yang kurang baik.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang. Adapun secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka-angka dan proses analisisnya menggunakan statistik. Pengukuran data kuantitatif dan statistik obyektif dilakukan melalui perhitungan ilmiah dari populasi dan sampel yang diambil jawaban atas sejumlah pertanyaan melalui angket dalam menentukan frekuensi dan tanggapan sampel.

Untuk jenis penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih berdasarkan fakta-fakta lapangan yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis data dan terakhir menjelaskan.

Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:55). Berdasarkan pemahaman ini maka populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek tetapi seluruh karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang yang terdiri dari guru ASN dan Non ASN berjumlah 138 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi, yaitu guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang. Penentuan jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini didasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu. Berdasarkan pada tabel tersebut populasi guru sebanyak 138 dengan tingkat kesalahan 5% besarnya sampel diperoleh berdasarkan rumus slovin (Sugiyono, 2017: 126).

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = Batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,0025)}$$

$$n = \frac{138}{1,345}$$

$$n = 102,60$$

n = dibulatkan menjadi 103

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban, Kabupaten Batang.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017: 120). Selain itu sampel diambil secara proporsional dari jumlah guru yang terdapat dalam masing-masing di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Reban, Kabupaten Batang.

C. HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Kehangatan dalam keberadaan kelompok sosial yang ramah dan bersifat informal, adanya pengakuan terhadap identitas, perasaan bahwa anda milik organisasi dan pernyataan bahwa anda adalah anggota penting dari tim kerja atau organisasi akan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah mempunyai korelasi yang kuat/tinggi terhadap motivasi kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,870. Nilai korelasi 0,870 dikategorikan kuat/tinggi merujuk pada tafsiran koefisien korelasi dari referensi *Guilford empirical rules* bahwa hubungan kuat/tinggi bila besar $r_{xy} \geq 0,70 - < 0,90$. Dan besaran pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0,757 artinya bahwa 75,7% motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban dipengaruhi oleh iklim organisasi dan yang lainnya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, dengan koefisien regresi $Y = 53,363 + 0,618 X_1$.

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru tersebut dapat dijelaskan iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,618 ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban sangat tergantung dari iklim organisasi. Dari hasil uji regresi tersebut, dapat dijelaskan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin besar tingkat iklim organisasi yang diperoleh, maka akan meningkat pula motivasi kerja guru, demikian juga sebaliknya apabila iklim organisasi mengalami penurunan, maka akan menurun pula motivasi kerja guru.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori Wirawan (2008: 128) dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Iklim

organisasi menggambarkan suatu unit organisasi dari pada mengevaluasi atau menunjukkan reaksi emosional untuk itu, iklim organisasi timbul dari praktek organisasi rutin yang penting bagi organisasi dan anggotanya dan teori dari Robert Stringer dalam Wirawan (2008: 131) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Suciarti (2015:viii) tentang Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Dabin I Dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen yang menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen yang sangat kuat dengan persentase sebesar 83,42% dan 82,91%.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap budaya kerja Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat/tinggi terhadap motivasi kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,907. Nilai korelasi 0,907 dikategorikan sangat kuat/tinggi merujuk pada tafsiran koefisien korelasi dari referensi Guilford empirical rules bahwa hubungan sangat kuat/tinggi bila besar $r_{yx} \geq 0,90 - \leq 1,00$. Dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,823. Artinya bahwa 82,3% motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban dipengaruhi oleh budaya kerja dan yang lainnya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, dengan koefisien regresi $Y = 38,836 + 0,699 X_2$.

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,699. Hal ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban sangat tergantung dari budaya kerja. Dari hasil uji regresi tersebut, dapat dijelaskan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin besar tingkat budaya kerja yang diperoleh, maka akan meningkat pula motivasi kerja guru, demikian juga sebaliknya apabila budaya kerja mengalami penurunan, maka akan menurun pula motivasi kerja guru.

Misbahuddin (2021) menyatakan bahwa: “Budaya kerja sekolah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat.” Jika defenisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai sub ordinasi. Jadi budaya kerja sekolah adalah sekumpulan norma, nilai, dan tradisi yang telah dibangun. Budaya sekolah adalah nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk dan membangun budaya kerja positif atau budaya sekolah yang merupakan ciri khas, karakter atau watak. Agar budaya kerja positif pada

sebuah sekolah tetap awet dan permanen maka para anggota organisasi harus memiliki komitmen yang kuat bagi warga sekolah untuk melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Masykur dkk (2019), dengan hasil penelitian adalah dari uji koefisien korelasi diketahui bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,392. Sedangkan hasil koefisien determinasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 15% dan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil pengujian persamaan regresi $Y = 53,494 + 0,402X$ yang berarti nilai konsistensi motivasi kerja guru tanpa pengaruh budaya organisasi adalah sebesar 52,494. Sedangkan $b =$ koefisien regresi adalah 0,402 bernilai positif, yang artinya setiap penambahan 1% budaya organisasi maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,402.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Budaya Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Motivasi Kerja Guru

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 103 responden yang terdiri dari guru-guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Reban diketahui bahwa iklim organisasi dan budaya kerja secara bersama-sama dipersepsikan tinggi. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,854. Artinya bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban dipengaruhi selain iklim organisasi dan budaya kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru termasuk kategori tinggi. Pada latar belakang masalah dipaparkan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang kurang bagus/rendah yang diduga dipengaruhi oleh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja. Jadi dugaan pada latar belakang masalah tidak terbukti melalui hasil penelitian.

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru tersebut dapat dijelaskan yaitu iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,244 dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,471. Hal ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban sangat tergantung dari iklim organisasi dan budaya kerja. Dari hasil uji regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin besar tingkat iklim organisasi dan budaya kerja yang diperoleh, maka akan meningkat pula motivasi kerja guru, demikian juga sebaliknya apabila iklim organisasi dan budaya kerja mengalami penurunan, maka akan menurun pula motivasi kerja guru.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wibowo (2018), dimana secara bersama-sama iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$. Dari data penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi

sekolah yang sangat baik dan budaya kerja yang baik dapat membentuk kinerja guru yang baik pula. Hal ini disebabkan karena iklim komunikasi organisasi yang baik dan budaya kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja yang dapat meningkatkan 68 kinerja yang dicapai guru. Untuk itu budaya kerja guru harus ditingkatkan supaya semua guru mempunyai budaya yang tinggi sehingga kinerja guru juga tinggi. Selain itu kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi sekolah.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang sebesar 75,7%. Hasil analisis statistik deskripsi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMP Negeri se-Kecamatan Reban Kabupaten Batang pada kategori cukup baik. Kontribusi iklim organisasi sekolah yang memiliki pengaruh terbesar adalah dimensi sosial sebesar 0,867 sedangkan dimensi terkecil adalah dimensi sistem sosial sebesar 0,754. Motivasi kerja guru diperoleh nilai mean sebesar 126,13 dengan skor tertinggi 143 dan skor terendah 95. Sedangkan iklim organisasi sekolah diperoleh nilai mean sebesar 117,65 dengan skor tertinggi 151 dan skor terendah 79. Berdasarkan hasil $F_{hitung} 315,228 > F_{tabel} 3,06$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang mengandung arti terdapat hubungan positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,870 yang menunjukkan bahwa adanya korelasi yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru.
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang sebesar 82,3%. Hasil analisis statistik deskripsi ini menunjukkan bahwa budaya kerja di SMP Negeri se-Kecamatan Reban Kabupaten Batang pada kategori cukup baik. Kontribusi budaya kerja yang memiliki pengaruh terbesar adalah dimensi saling menghargai sebesar 0,774 sedangkan dimensi terkecil adalah dimensi perilaku disiplin sebesar 0,326. Motivasi kerja guru diperoleh nilai mean sebesar 126,13 dengan skor tertinggi 143 dan skor terendah 95. Sedangkan budaya kerja diperoleh nilai mean sebesar 124,80 dengan skor tertinggi 162 dan skor terendah 93. Berdasarkan hasil $F_{hitung} 470,311 > F_{tabel} 3,06$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang mengandung arti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,907 yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara budaya kerja dengan motivasi kerja guru.
3. Ada pengaruh iklim organisasi sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Reban Kabupaten Batang sebesar 85,4%. Analisis statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri se-Kecamatan Reban Kabupaten Batang pada kategori tinggi. Kontribusi motivasi kerja guru yang terbesar adalah dimensi motivasi internal sebesar 0,885 sedangkan dimensi terkecil adalah dimensi motivasi eksternal sebesar 0,635. Berdasarkan hasil $F_{hitung} 291,873 > F_{tabel} 3,06$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang mengandung arti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan iklim organisasi

sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,924 yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara iklim organisasi sekolah dan budaya kerja dengan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. 2018. Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Chang, C.P, dkk. 2016. Organizational Climate for Innovation and Creative Teaching in Urban and Rural Schools. *Springer Science+Business Media B*, Vol(45): 935–951.
- Danial., Damopolii, M., & Syamsudduha. 2019. Hubungan Antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1),60-72. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jmp/article/download/8357/4745>
- Fadillah, Bayu. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik: Semarang*.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan. 2014. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy & Miskel. 2014. *Educational Administration*. New York: Rondo House.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2015. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Manullang, 2016. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Masykur, Ruhban . 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. *Al-Idarah Jurnal kependidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4004>
- Majid, Abdul. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurhadijah. 2017. “Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara”. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*. 5(1).
- Nisa’, N.Z., Sunandar, Miyono.N. 2020. Pengaruh Supervisi Akademik dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2) <http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/8114>
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Paham Analisa Data Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

- Ridwan, Sani. 2019. *Strategi Belajar Mengajar*. Penerbit : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Sudrajat, Akhmad. 2017. *Teori-teori motivasi. Tentang Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyadi, Prawirosentono. 2016. *Manajemen Operasi-Analisis dan Studi Kasus*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sucianti, Siwi. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Dabin I Dan II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen. Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/21094/1/1401411527-s.pdf>
- Soetopo, Hendyat. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*: Bumi. Aksara.
- Triatna, Capi. 2016. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Triguno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno B. Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyono. 2019. Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Simuelue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. XIV No. 2:275-290.
- Wahyuni, Patta Sri. 2017. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap *Motivasi Kerja Guru* di SMKN 8 Jenepono. Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/855-Full_Text.pdf
- Yateno. 2020. *Perilaku Organisasional: Corporate Approach*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.