

Hubungan Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah

Rahma Fitri¹, Anisah²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email: rahmafitri0404@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru SMAN Kecamatan Koto Tangah. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang guru SMAN Kecamatan Koto Tangah, pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel acak berlapis yaitu penentuan sampel dibagi dengan beberapa kelompok. Pengumpulan data menggunakan angket. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Data akan di analisis dengan menggunakan skor rata-rata. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru di SMAN Kecamatan Koto Tangah.

Keywords: budaya sekolah, motivasi kerja



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

Pendahuluan

Guru merupakan salah satu bagian dan faktor terpenting yang begitu mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, selain unsur lainnya, seperti murid dan sarana prasarana pendidikan. Seorang guru dapat bekerja secara optimal, jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Namun dalam pelaksanaannya sering ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya sehingga tujuan yang akan dicapai belum optimal. Hal itu disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah masih kurangnya motivasi kerja guru. Keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah tidak akan optimal apabila guru sebagai tenaga pendidik di sekolah belum mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan sebuah kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Williams dalam (Wijaya, 2021) motivasi merupakan sebuah kumpulan kekuatan yang memprakarsai, mengarahkan, dan membuat seseorang secara terus-menerus berupaya melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaan, semakin energik, dan dalam meningkatkan kinerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Kastawi, et al 2021 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harga pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah budaya organisasi atau budaya sekolah. Giantari (2017) secara parsial budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja

pegawai sedangkan secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Schein dalam (dalam Wibowo 2013) budaya organisasi merupakan sebuah filosofi atau filsafat yang menjadi dasar kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul atau bersosialisasi, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Zamroni (2003: 149) budaya sekolah merupakan kultur yang diyakini oleh semua warga sekolah yaitu kepala sekolah, guru-guru, dan staf administrasi maupun siswa sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Beberapa studi menyimpulkan bahwa budaya sekolah yang baik atau sehat memiliki korelasi tinggi terhadap prestasi dan motivasi siswa untuk berprestasi, memiliki korelasi yang tinggi terhadap sikap dan motivasi kerja guru, dan produktivitas dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dilapangan dengan salah satu guru di SMAN 8 Padang, terlihat bahwa motivasi kerja guru belum sesuai dengan yang diharapkan dan budaya sekolah yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Terlihat dari beberapa fenomena yaitu masih ada guru yang masih terlambat datang ke sekolah, masih ada guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran, masih ada guru yang belum melaksanakan remedial siswa sampai tuntas, masih ada guru yang menggunakan metode ceramah pada kurikulum terbaru. Selanjutnya, masih ada guru yang belum masuk kelas tepat waktu, masih ada guru yang belum menghadiri upacara dan hari besar lainnya, masih ada peserta didik yang belum mematuhi peraturan sekolah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan menganalisis tentang motivasi kerja guru, budaya sekolah, dan hubungan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru di SMAN Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Arikunto (2014: 313) penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Populasi penelitian adalah semua guru SMAN Kecamatan Koto Tangah berjumlah 123 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik stratified random sampling berjumlah 60 orang.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Penyusunan instrumen dengan langkah-langkah berikut: (a) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (b) menyusun butir-butir pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan indikator-indikator variabel, (c) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur dengan jalan mendiskusikannya dengan orang yang dianggap ahli di bidang tersebut, (d) melakukan uji coba instrumen.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Berdistribusi normal, maka dapat menggunakan alternatif uji nonparametrik. Hasil pengujian uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan adanya residual berdistribusi normal pada penelitian. Untuk melihat hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Uji Normalitas Variabel X dan Y

Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah	
N	60
Test Statistic	0,098
Asymp. Sig. (2tailed)	0,200
Test Distribution Is Normal	

Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika Exact Sig < 0,05 data tidak berdistribusi normal. Pada pengujian normalitas, data pada variabel motivasi kerja guru dan budaya sekolah adalah 0,200 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menunjukkan residual berdistribusi normal

2. Uji hipotesis

Hasil hipotesis diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMAN Kecamatan Koto Tangah”. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Uji Hipotesis Variabel X dan Y

Koefien Korelasi (r)	r Tabel $\alpha = 0,01$	Keberartian Korelasi (t)	t Tabel $\alpha = 0,1$
0,620	0,330	5,361	1,671

Hasil perhitungan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi (pearson correlation) sebesar 0,620 pada skor motivasi kerja dan pada budaya sekolah. Interpretasi koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah kategori korelasi kuat dapat dilihat pada tabbel. Untuk uji keberartian dari variabel X dan Y diperoleh hasil t hitung sebesar 5,361. Setelah nilai t hitung didapatkan, maka langkah selanjutnya adalah mencari t tabel dan di peroleh hasil 1,666 dengan taraf signifikansi 1% dan kepercayaan 90%. Dari hasil perhitungan uji keberarian korelasi, maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,361 > 1,671$. Kriteria dalam perhitungan uji keberartian korelasi menyatakan bahwa jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru di SMAN Kecamatan Koto Tangah.

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMAN Kecamatan Koto Tangah dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja di SMAN Kecamatan Koto Tangah berada pada kategori sangat tinggi (90,88%), budaya sekolah di SMAN Kecamatan Koto Tangah berada pada kategori sangat baik (92,06%). Terdapat hubungan yang berarti antara Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dimana besarnya koefisien korelasi r hitung 0,620 > r tabel 0,05 dan keberartian koefisien korelasi t hasil $5,361 > t$ tabel 1,666 pada taraf kepercayaan 90%. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran- saran sebagai berikut “

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Oleh sebab itu guru perlu mempertahankan hal tersebut, baik dari segi tanggung jawab, kedisiplinan, ketekunan, dan semangat dalam bekerja. Jika motivasi kerja guru selalu optimal maka tujuan sekolah akan dapat

terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian budaya sekolah berada pada kategori sangat baik, Oleh karena itu sekolah perlu mempertahankan hal tersebut, baik dari segi identifikasi, keadilan, persamaan, konsensus, instrumentalitas, rasionalitas, pengembangan, dinamika kelompok dan internalisasi. Jika budaya sekolah selalu berada pada kategori sangat baik, maka hal itu akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Daftar Rujukan

- Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu, L., Giantari, I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471-66498
- Kastawi, NS., Nugroho, A., Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8 (1), 77-93
- Wibowo, A. 2013 *Managemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, C. Manurung, O. 2022. Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal. In *Kencana*
- Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Jakarta: Bigraf Publishing