

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Ageng Satria Pamungkas¹
Jatun²
Sariaah³
Akhmad Zaenul Ibad⁴
ageng@stitusa.ac.id
jatun@stitusa.ac.id
sariahtwentythree@gmail.com
akhmadzaenulibad@stipemalang.ac.id

Abstrak

This study aims to determine (1) Quality of school organizational climate, (2) Quality of teacher's work motivation, (3) Is there influence of school organizational climate on teacher work motivation dan (4) The magnitude of the school organizational climate on teacher work motivation in public elementary schools 1 & 3 Bojanegara.

This study use descriptives quantitative research methods. This research was carried out in two cycles and each cycle consisted of four stages, namely planning, implementation, observation, and reflection.

The work motivation of teachers at SD N 1 and 3 Bojanegara obtained data from 13 respondents who were observed, so that there were 7 respondents or 58,8% in the high category, 3 respondents or 23%, in the medium category and 3 respondents in the low category. So that the work motivation of teachers at SD N 1 Bojanegara can be categorized as a quite good. There is a significant influence between school organizational climate on teacher work motivation, which is obtained with a significance of 0,006, while the influence of school organizational climate variables increases by 1% it will be able to effect the teacher's work motivation variable.

Keywords: Organizational climate, work motivation

A. Pendahuluan

Pendidikan menuntun masyarakat untuk melepaskan budaya yang kontra-produktif. Pendidikan memahami seluruh manusia untuk menghindari budaya yang negatif dan mengganti dengan budaya yang positif-konstruktif-dinamis.⁵ Seseorang bisa memulai melepas sikap malas, pasif, konsumtif, boros, menggantungkan diri pada orang lain, pragmatis, jalan pintas, minder, tidak sabar, dan sebagainya. Selanjutnya setiap orang segera mengubahnya dengan sikap rajin, aktif kreatif, produktif, hemat, mandiri, idealis, sewajarnya, percaya diri, ulet, dan sebagainya.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa pendidikan membawa masyarakat supaya meninggalkan suatu perilaku yang mempunyai dampak negatif atau buruk, ataupun mengubah segala sesuatu hal

¹ STIT Tunas Bangsa Banjarnegara

² STIT Tunas Bangsa Banjarnegara

³ STIT Tunas Bangsa Banjarnegara

⁴ STIT Pemalang

⁵ Qomar, Mujamil. *Kesadaran Pendidikan*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012). Hal. 20

yang menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan, yang memiliki efek yang berlawanan dengan tujuan yang dimaksudkan, menjadi sesuatu yang bernilai baik untuk kedepannya melalui sikap yang positif dengan mengupayakan aktifitas seperti tidak mudah putus asa, tidak mudah menyerah jika menemui rintangan dan hambatan yang disertai kemauan kerja keras dalam berusaha mencapai tujuan dan cita-cita, namun bukan menggunakan segala sesuatu yang membuktikan dirinya sebagai yang benar melalui akibat-akibat atau hasil yang didapatkan secara instan.

Kemauan mengubah budaya negatif menjadi budaya positif tumbuh setelah masyarakat benar-benar menyadari bahaya dari budaya negatif, baik sekarang maupun masa depan. Dalam waktu yang bersamaan pula masyarakat benar-benar menyadari manfaat atau dampak dari aplikasi budaya positif dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang. Untuk itu, setiap individu mesti berjuang keras melawan budaya negatif yang ada pada diri mereka sendiri, meskipun pada awalnya terasa sangat berat dan penuh tantangan.

Melalui penegasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fungsi daripada pendidikan yaitu menjadikan bangsa memiliki peradaban yang bermartabat agar mencerdaskan kehidupan suatu bangsa dan bertujuan supaya peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta memiliki sikap dan sifat yang unggul dan berprestasi.

Pendidikan merupakan suatu sistem dan proses yang melibatkan berbagai komponen. Meliputi komponen tujuan, pendidik, peserta didik, alat, lingkungan atau lembaga, kurikulum dan evaluasi.⁶ Dalam mencapai tujuan, antara satu komponen dan komponen lain saling bekerja sama. Apabila ada komponen yang baik tetapi juga ada yang jelek, maka tujuan tidak tercapai dengan baik. Dengan demikian, pendidikan akan berhasil tidak terlepas dari peran komponen-komponen tersebut, salah satunya guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁷

Dengan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa guru merupakan seorang pendidik yang diharapkan memiliki profesionalisme yang baik sehingga dapat menjalankan tugas mulai dari mendidik, hingga mengevaluasi peserta didik pada pembelajaran yang telah dilaksanakan, sehingga profesionalitas guru dapat diketahui melalui beberapa bidang kompetensinya.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa profesionalitas guru ditandai dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya antara lain perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengembangan pembelajaran secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Pembelajaran yang baik hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan melahirkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dilaksanakan guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Oleh karena itu guru harus memiliki sikap yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai indikator keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan

⁶ Bukhori, Umar. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Amzah, 2010). Hal. 51

⁷ Depdiknas. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2017 Nomor 23 Tentang Hari Sekolah*. (Jakarta: Depdiknas, 2017).

spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: “(1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Berdasarkan kutipan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator keberhasilan seorang guru ditentukan melalui kinerja terbaiknya dalam tugas dan tanggungjawab sehingga dapat tercapainya suatu tujuan pendidikan.

Proses penilaian kinerja diperlukan dalam upaya mewujudkan kinerja guru yang baik. “Penilaian kinerja guru dalam Permen PAN No 16 Tahun 2009 diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karir kepangkatannya dan jabatannya”. Dengan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja guru merupakan penilaian pada masing-masing aktivitas guru dalam upaya pembinaan karir dan jabatan yang disandang, sehingga guru dapat melakukan pengembangan kompetensi dan dapat melakukan evaluasi terhadap dirinya agar mendapati nilai kinerja yang lebih baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual untuk mengetahui hasil yang sejalan dengan tujuan usaha dengan kinerja ideal atau sesuai dengan yang dicita-citakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama, yaitu (1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. (2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang secara relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Penilaian kinerja guru pada tahun 2020, oleh guru di SD N 1 Bojanegara mendapati rata-rata nilai dari 7 guru yang ada sebesar 84,8 sedangkan pada SD N 3 Bojanegara mendapatkan rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 82,7 dari jumlah 6 orang guru. Berdasarkan nilai Penilaian kinerja guru (PKG) pada dua sekolah tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru pada SD N 1 Bojanegara lebih unggul dan jumlah guru lebih banyak, sedangkan nilai (Penilaian kinerja guru) PKG yang ada di SD N 3 Bojanegara lebih sedikit beserta jumlah guru yang ada.

Berkaitan dengan penilaian kinerja guru, maka terdapat peserta didik yang harus diperhatikan agar tujuan pendidikan dapat terwujud dengan baik, maka dengan ini perolehan nilai Ujian Akhir Sekolah tahun ajaran 2019/2020 oleh kelas 6 pada SD N 1 Bojanegara yaitu memiliki nilai rata-rata 80 untuk pengetahuan dan 82 untuk nilai keterampilan dari jumlah siswa 21, sedangkan pada SD N 3 Bojanegara mendapatkan rata-rata nilai pengetahuan 79 sedangkan nilai keterampilan 82 dari 15 siswa kelas 6. Berdasarkan data nilai Ujian Akhir Sekolah tersebut dapat disimpulkan bahwa SD N 1 Bojanegara memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi untuk nilai pengetahuan, Sedangkan pada SD N 3 Bojanegara mendapati nilai rata-rata pengetahuan lebih rendah selisih 1 angka, dengan jumlah siswa tergolong sedikit.

Guru dalam perannya menghasilkan nilai ujian sekolah siswa yang baik, maka dalam hal ini adalah tugas dan kewajiban oleh guru yang mengampu kelas 6, yaitu Ibu Tri Rahayu, S.Pd.SD. pada SD N 1 Bojanegara, dan Ibu Sri Sundari, S.Pd.SD. Selaku guru kelas 6 di SD N 3 Bojanegara, dengan adanya pandemi sehingga proses belajar mengajar kurang optimal, para guru hanya mengandalkan lembar Ujian Akhir Sekolah untuk dikerjakan siswa secara take home peserta didik mengerjakan ujian tanpa adanya pengawasan dari guru secara langsung dan siswa dapat menggunakan jaringan internet.

Tenaga pendidik dalam masa seperti ini, tidak bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya seperti sedia kala tanpa adanya keputusan, baik dari pemerintah daerah setempat maupun dari pemerintah pusat untuk menjalankan proses kegiatan belajar mengajar secara tatap muka, sehingga guru kurang dapat melaksanakan profesionalisme mengajar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 25-28 Februari 2021 mengenai profesionalitas

guru, maka dapat dikatakan bahwa pada sekolah tersebut, terdapat beberapa suasana yang kurang kondusif dikarenakan jumlah guru yang belum lengkap, baik pada SD N 1 Bojanegara maupun SD N 3 Bojanegara sehingga tugas guru pada proses kegiatan belajar mengajar, beberapa guru memegang 2 kelas dan mengakibatkan aktivitas guru di sekolah menjadi kurang profesional oleh seorang pengajar, karena seharusnya pada masing-masing kelas terdapat guru yang meng-handle tugas tersebut. Dengan keadaan tersebut maka dapat menjadi pengaruh motivasi kerja yang kurang, dan pengawas sekolahpun membenarkan hal itu beliau adalah ibu Ekowati, S.Pd. MM. dalam pengamatan beliau, pengajar kurang profesional karena mendapat tugas ganda sedangkan kompensasi kurang mencukupi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa narasumber maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah (meliputi: penempatan guru, pendinasan dan penyelesaian konflik, pembinaan dan hubungan komunikasi, kondisi lingkungan, serta pengumpulan & pemanfaatan informasi) dapat menjadi pengaruh motivasi kerja guru, karena dalam wawancara peneliti terhadap kepala sekolah SD N 3 Bojanegara, beliau bapak Saripin, S.Pd.SD mengatakan; melalui suasana, atau kondisi lingkungan yang ada di SD N 3 Bojanegara, itu tergantung persepsi pada masing-masing guru, dan mereka pasti ada yang merasa senang, dan ada yang merasa kurang senang mba, jadi kalau motivasi kerja oleh guru disini, mereka lumayan tinggi mba, karena ya kami sering komunikasi secara kekeluargaan dan ada waktu untuk bersenda gurau selepas bekerja, namun yang kurang membuat semangat itu karena halaman sekolah baik untuk apel, ataupun upacara tidak kondusif, soalnya berdampingan secara langsung sama rumah warga sini. terkait penugasan di SD N 3 Bojanegara itu saya selaku Kepala Sekolah merangkap tugas sebagai guru kelas 4, guru PAI 1, guru PJOK 1 dan 3 guru kelas saja, jadi kita bekerja lebih ekstra.

Tugas mengajar yang ganda dimana hanya terdapat 3 guru kelas, 1 guru PAI dan 1 guru PJOK, sehingga yang terjadi adalah guru PAI merangkap tugas sebagai guru kelas 4, guru kelas 5 yaitu bu Tri serta memegang kepengurusan dapodik, kurikulum, dan dana BOS, kelas 6 dan 3 yaitu bu Nanik, dan pimpinan sekolah yang tidak menetap, dengan kondisi dan situasi tersebut maka seluruh guru SD N 1 Bojanegara harus bisa mengelola dengan baik apa yang sudah menjadi tugasnya. Melalui keadaan tersebut, seorang guru tidak hanya mengajar 1 kelasnya, namun juga bekerja untuk kepentingan dan tujuan bersama, membangun iklim organisasi sekolah yang baik sehingga motivasi kerja guru dapat ter-implementasi dengan kondusif.

Berkeenaan dengan sistim pengajian, salah satu pengajardi Sekolah Negeri 1 Bojanegara, beliau adalah bu Tri Rahayu, S.Pd.SD mengatakan bahwa dengan adanya keterbatasan tenaga pendidik membuat para guru mempunyai banyak tugas sehingga kesejahteraan di sekolah kurang tercukupi, dalam proses kegiatan belajar mengajar, terdapat beberapa guru yang memegang 2 kelas akibatnya aktivitas di sekolah menjadi tidak efektif dan efisien untuk seorang pengajar, karena seharusnya terdapat masing-masing tenaga atau guru yang meng-handle tugas tersebut. Bu Siti Khotijah, S.Pd.SD selaku guru kelas 1 & 2 sangat mengharapkan bahwa dirinya dapat fokus bekerja dan mengajar di 1 kelas saja.

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya diperlukan motivasi kerja yang baik, dengan ini maka iklim yang ada di organisasi sekolah dapat menjadi salah satu pengaruh produktivitas guru dalam bekerja sehingga dapat menentukan prestasi kerja guru.

B. Kajian Teori

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi

sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.⁸ Ashkanasy dalam Rachman mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu yang berdasarkan pada pola-pola yang diterima dalam pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku spesifik individu dalam suatu organisasi.⁹

Menurut Susanto, iklim organisasi sekolah adalah lingkungan manusia di mana para guru melakukan pekerjaan mereka atau serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh guru yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku guru.¹⁰

Secara global berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dinyatakan bahwa, iklim organisasi sekolah adalah suatu perasaan yang tidak dapat dilihat, namun dapat diukur oleh guru ataupun pihak tertentu mengenai suasana yang terdapat di organisasi sekolah, yang mana kondisi tersebut dapat mempengaruhi kerja guru yang ada di lingkungan tersebut.

Sondang menjelaskan bahwa, motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.¹¹ Terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

1. Daya Pendorong: semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.
2. Kemauan: dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).
3. Kerelaan: suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas)
4. Membentuk keahlian: adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk keterampilan: adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung Jawab: suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Kewajiban: sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan: pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana lembaga bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

C. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu berjenis penelitian kuantitatif deskriptif, dalam menganalisis data yaitu dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Sedangkan metodologi yang digunakan adalah metode survey dengan jenis deskriptif yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu, untuk mengumpulkan

⁸ Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. (Jakarta: Salemba, 2007). Hal. 122.

⁹ Rachman, Babur. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Sosial*. (Malang. 2013). Hal. 32.

¹⁰ Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Jakarta: Kencana, 2016). Hal. 179.

¹¹ Sondang, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). Hal. 138.

informasi dari sejumlah kelompok populasi, kemudian data dijelaskan secara naratif atau deskriptif.

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.¹² Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di di Sekolah Dasar Negeri 1 & 3 Bojanegara berjumlah 13 guru, diantaranya 7 guru SDN 1 Bojanegara dan 6 guru SDN 3 Bojanegara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD N 1 Bojanegara dan SD N 3 Bojanegara dengan jenis sampling yang digunakan adalah sampling jenuh karena teknik penentuan sampelnya adalah apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini memerlukan teknik untuk mendapatkan data atau informasi yang baik dan terstruktur serta terpercaya dari hal-hal yang diteliti, sehingga kebenaran informasi data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 1 Bojanegara, dengan NPSN 2030594 dan SD NEGERI 3 Bojanegara bernomor NPSN 2030719, sebuah sekolah yang termasuk dalam wilayah Pemerintah Kecamatan Sigaluh, Kabupaten Banjarnegara. Sekolah tersebut beralamat di JL. Raya Bojanegara KM 15 Banjarnegara Desa Bojanegara, lebih tepatnya pada RT 06 RW 01 untuk SD NEGERI 1 BOJANEGARA yang berdiri pada Tahun 1950, serta memiliki Nomor Statistik Sekolah 101030407003 dan Nomor Statistik Bangunan 006161670614201. Kemudian pada Tahun1984 berdirilah SD NEGERI 3 BOJANEGARA yang terletak di RT 01 RW 03, bernomor statistik sekolah 101030407026 dan bangunan nomor 6311840501603.

Tabel. Data guru SDN 1 Bojanegara

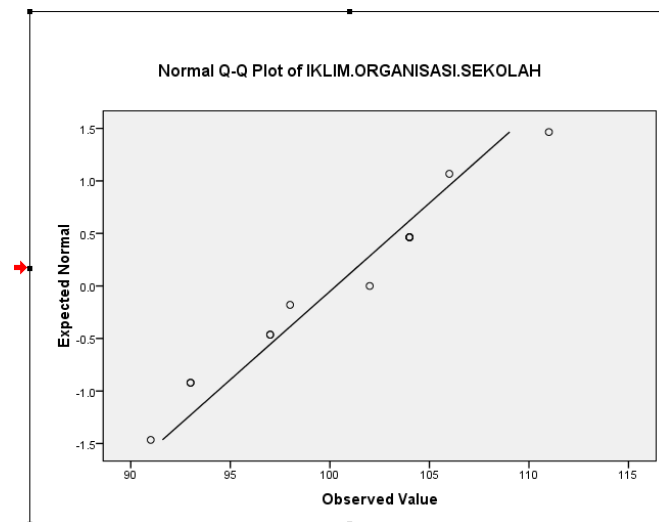
No.	Nama Guru & NIP	Jabatan Fungsional	Pangkat & Jabatan
1.	Isonah, S.Pd (197109051993032004)	Kepala Sekolah dan Guru Kelas I	Pembina / Guru Madya (IV/a)
2.	Wamin, S.Pd (196405151985081003)	Guru PJOK	Pembina / Guru Madya (IV/a)
3.	Siti Khotijah, S.Pd (196407062007012012)	Guru Kelas II	Penata/Guru Muda(III/c)
4.	Herlinda Eska A, S.Pd (198404032006042013)	Guru Kelas III	Penata Muda Tingkat I/ GuruPertama (III/b)
5.	Nanik Trisnawati S.Pd (197804062014062003)	Guru Kelas VI danGuru Kelas IV	Penata Muda Tingkat I/ GuruPertama (III/b)
6.	Tri Rahayu, S.Pd (198606262014062005)	Guru Kelas V	Penata Muda Tingkat I/ GuruPertama (III/b)
7.	Lili Elika, S.Pd	Guru PAI	Wiyata Bakti

Tabel Data guru SDN 3 Bojanegara

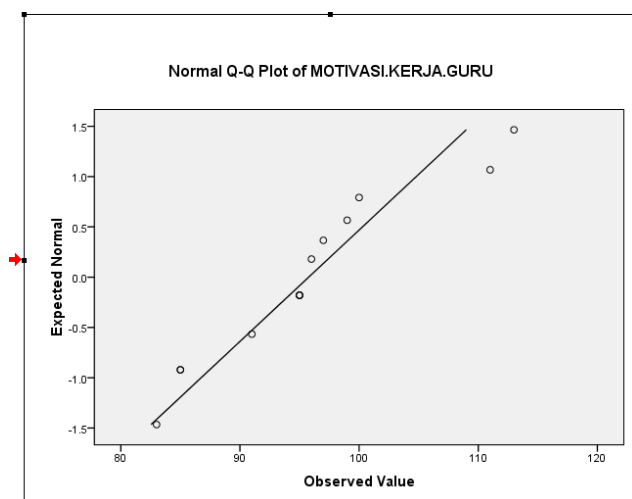
¹² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabet, 2016). Hal. 80.

No.	Nama Guru & NIP	Jabatan Fungsional	Pangkat & Jabatan
1.	Saripin, S.Pd (196602081993101001)	Kepala Sekolah & Guru Kelas III	Pembina / Guru Madya (IV/a)
2.	Waras Priharyani, S.Pd (19660820198702001)	Guru PJOK & Guru Kelas II	Pembina / Guru Madya (IV/a)
3.	Murdiyah, SPd (197004222003122003)	Guru Kelas V & Guru Kelas IV	Penata / Guru Muda (III/c)
4.	Sri Sundari, S.E (1970072920140620001)	Guru Kelas VI	Penata Muda Tingkat I/ Guru Pertama (III/c)
5.	Umi Hani'ah, S.Pd (198205252021212006)	Guru Kelas 1	Guru PPK golongan(IX)
6.	Nur Farida, S.Pd.I (2442772672130052)	Guru PAI	Guru PPK

Berdasarkan hasil output di atas diketahui nilai df (derajat kebebasan) untuk variabel Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi Sekolah adalah 13. Maka artinya jumlah sampel data untuk masing- masing variabel >50, sehingga pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik shapiro wilk. Signifikansi shapiro-wilk untuk variabel Iklim Organisasi Sekolah tertera 0,45 dan variabel Motivasi Kerja Guru diperoleh nilai 0,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berdistribusi normal karenanilai sig lebih besar dari 0,05, / < 0,05. Terkait hal tersebut dengan melihat Grafik P-Plot yang dihasilkan dari program SPSS, maka dapat diketahui apakah data-data yang digunakan mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Berikut ini adalah Grafik



Gambar Grafik Nomalitas Instrumen Iklim Organisasi Sekolah



Gambar Grafik Nomalitas Instrumen Motivasi Kerja Guru

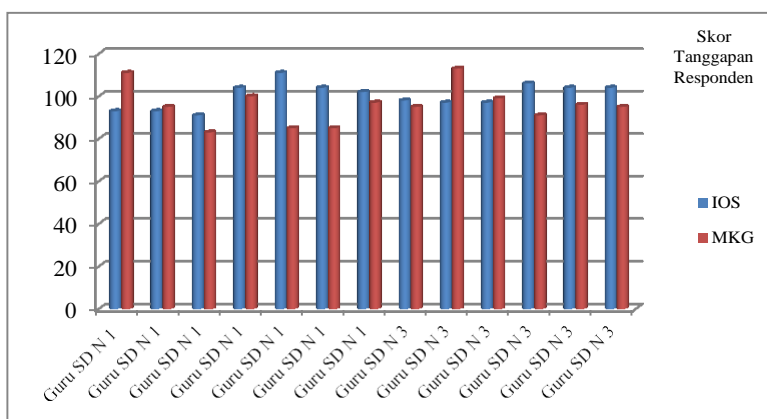
Berdasarkan tampilan output chart di atas mengenai grafik plot, dimana pada gambar P-PLOT Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian yang bersifat kuantitatif deskriptif, yang umumnya melakukan pendekatan analisis kuantitatif, diperlukan suatu prediksi mengenai jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam bentuk hipotesis-hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Oleh dari itu, perumusan hipotesis sangat berbeda dari perumusan pertanyaan penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru, sesuai pengujian hipotesis menggunakan rumus statistika korelasi *bivariate* dan telah dihitung menggunakan aplikasi SPSS 16.0. untuk menghitung nilai korelasional menggunakan rumus *correlate bivariate* dibutuhkan nilai total dari seluruh item-item yang telah didapat dari responden penelitian, dan didapatkan nilai *pearson correlations* mendekati 1, maka hubungan antara dua variabel adalah kuat. Setelah itu, peneliti akan memaparkan hasil analisis deskriptif dan analisis dan analisis akhir, karena asumsi normalitas data sudah terpenuhi melalui uji *Shapiro Wilk*.

a. Analisis Deskriptif Statisti

Uji ini memuat deskriptif statistik mengenai variabel Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru yang diteliti, dengan hasil perolehan skor instrumen pada seluruh item soal yang diberikan kepada responden, yaitu guru di SD N 1 Bojanegara dan SD N 3 Bojanegara berkaitan dengan variabel Iklim Organisasi Sekolah (IOS) yang berjumlah 25 item dan Motivasi Kerja Guru (MKG) 25 item soal, total skor dari tanggapan kuisioner instrumen (IOS) Dan (MKG) adalah sebagai berikut:



Gambar Grafik Responden Instrumen Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan rumus descriptives pada SPSS 16.0 meliputi *Range*, *Minimum*, *Maximum*, *Sum*, *Mean* dan Standar Deviasi. Variabel iklim organisasi sekolah memiliki jumlah skor terendah sebesar 91 menunjukkan pengungkapan nilai minimum iklim Organisasi yang ada di SD N 1 dan 3 Bojanegara dan jumlah skor tertinggi sebesar 111 menunjukkan bahwa pengungkapan nilai maximum Iklim Organisasi yang ada di sekolah tersebut. Instrumen Iklim Organisasi Sekolah yang ditanggapi oleh guru SD N 1 maupun guru SD N 3 Bojanegara memiliki nilai rata-rata sebesar 100,31 dan standar deviasinya (tingkat sebaran data) sebesar 5,950. Sehingga dapat dihasilkan kategori Iklim Organisasi Sekolah Baik, Cukup atau Kurang sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi variabel Iklim Organisasi Sekolah

Kategori	Iklim Organisasi Sekolah	Frekuensi
Baik:	$X > \text{mean} + \text{SD}$ $X > (100,31 + 5,95)$ atau $X > (106,26)$	1
Cukup:	$X \leq \text{mean} - \text{SD}$ $X \leq \text{mean} + \text{SD}$ $X \leq (100,31 - 5,95)$ $X \leq (100,31 + 5,95)$ atau $(94,36)$ $\leq X \leq (100,26)$	9
Kurang:	$X < \text{Mean} - \text{SD}$ $X < 100,3 - 5,95$ atau $X < (94,36)$	3

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa kategori variabel Iklim Organisasi Sekolah SD N 1 dan 3 Bojanegara dinilai baik apabila rata-rata data tersebut di atas **106,26**, mendapatkan kategori cukup jika rata-rata berada pada nilai **94,36** hingga **106,26** dan akan menghasilkan kategori kurang baik apabila memiliki nilai rata-rata di bawah nilai **94,36**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengungkapan Iklim Organisasi di Sekolah Dasar Negeri 1 dan 3 Bojanegara tersebut tergolong **cukup** karena mendapatkan nilai rata-rata kurang dari **106,26** atau **100,31 < 106,26**. Sedangkan hasil uji statistik Variabel Motivasi Kerja Guru menghasilkan nilai terendah sebesar 83 dan nilai tertinggi sebesar 113 dengan nilai rata-ratanya sebesar 95,77 dan tingkat sebaran datanya sebesar 9,029. Sehingga dapat dikategorikan variabel Motivasi Kerja Guru menggunakan rumus Skala Kategori dari Azwar apakah itu Baik, Cukup atau Tinggi melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Kategorisasi variabel Motivasi Kerja Guru

Kategori	Motivasi Kerja Guru	Frekuensi
Baik:	$X > \text{mean} + \text{SD}$ $X > (95,77 + 9,02)$ atau $(107,79)$	2
Cukup:	$X < \text{mean} - \text{SD}$ $X < \text{mean} + \text{SD}$ $X < (95,77 - 5,95)$ $X < (95,77 + 9,02)$ atau $(89,82)$ $< X < (107,79)$	8
Kurang	$X < \text{Mean} - \text{SD}$ $X < 95,77 - 5,95$ atau $X < (89,82)$	3

Melalui tabel di atas, diketahui bahwa variabel dikategorikan Baik jika rata-ratanya diatas nilai 107,79, sedangkan kategori Cukup apabila rata-rata berada pada nilai 89,82 sampai dengan 107,79, dan untuk nilai

dibawah 89,82 maka variabel tersebut mendapatkan kategori Kurang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka tanggapan tentang motivasi kerja guru pada SD N 1 dan 3 Bojanegara mendapatkan kategori **cukup** karena memiliki nilai mean dibawah **107,79 atau 95,77 < 107,79**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data jawaban responden dari guru SD N 1 dan 3 Bojanegara mengenai Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru yang ada di sekolah tersebut secara simultan tergolong Cukup baik.

Pengujian Hipotesis Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit-nya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien. Tujuan utama dalam penggunaan analisis regresi yaitu untuk meramalkan atau memprediksi nilai dari suatu variabel pengaruh variabel Iklim Organisasi Sekolah, dalam hubungannya dengan variabel Motivasi Kerja Guru berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh terhadap hasil *output* Uji Regresi.

Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 seperti terlihat pada Tabel 4.7 di atas, memiliki t hitung sebesar -1.198 dan nilai signifikansi sebesar **0,006**. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,006 < 0,05**; maka disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja”, **diterima**. Dan hipotesis “Iklim Organisasi Sekolah Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Guru” **ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi Sekolah di Sekolah Dasar Negeri 1 dan 3 Bojanegara berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Guru pada SD N 1 dan 3 Bojanegara. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) terhadap variabel Motivasi Kerja Guru (Y) pada SD N 1 dan 3 Bojanegara dalam analisis linier sederhana, yaitu berpedoman pada *R Square*.

Nilai *R Square* antara variabel Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 0,115, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di SD N 1 dan 3 Bojanegara sebesar 11,5 % sedangkan ($100\% - 11,5\% = 88,5\%$) 88,5 % Motivasi Kerja Guru dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. Iklim organisasi sekolah adalah suasana lingkungan internal yang ada di dalam organisasi sekolah, berperan penting terhadap Motivasi Kerja Guru dalam bekerja dan menghasilkan *output* siswa yang berkualitas.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diujikan sebelumnya, didapatkan bahwa variabel pada penelitian ini mendapatkan kategori yang cukup baik antara variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) & Motivasi Kerja Guru (Y), dan setelah melakukan uji regresi linier sederhana untuk melihat adakah pengaruh antara variabel Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SD N 1 dan 3 Bojanegara, maka didapatkan nilai *R Square* / besar pengaruh 0,115 atau setara dengan 11,5%, dengan hasil tersebut maka Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SD N 1 dan 3 Bojanegara sebesar 11,5%.

Visi dan misi pada sekolah SD N 1 & 3 Bojanegara berjalan dengan upaya-upaya yang optimal melalui cara peningkatan dan evaluasi yang baik dan strategi kepala sekolah bervariasi dan memicu semangat guru, dalam memotivasi kerja para guru pun dilaksanakan dengan berkala, yaitu setiap 1 minggu sekali oleh SD N 1 dan 1 Bulan sekali dari SD N 3 Bojanegara. Sehingga guru mencapai pada prestasi kerja dalam membentuk model pembelajaran maupun pengembangannya dengan mengimplementasikan pendidikan dan latihan, seminar dan KKG pada setiap hari Sabtu untuk meraih prestasi kerja. Hubungan komunikasi para guru yang secara global

dapat dikatakan harmonis, melalui komunikasi informal yang dilakukan antar guru selepas bekerja, dan ketika jam istirahat. Sedangkan kendala pernah ditemukan dalam penyelenggaraan kegiatan di sekolah yaitu kekurangan tenaga pendidik dan tugas yang ganda. Selanjutnya akan dibahas mengenai instrumen kuisioner dari masing-masing variabel Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru.

Iklim organisasi sekolah adalah suatu perasaan yang tidak dapat dilihat, namun dapat diukur oleh guru ataupun pihak tertentu mengenai suasana yang terdapat di organisasi sekolah, yang mana kondisi tersebut dapat mempengaruhi kerja guru yang ada di lingkungan tersebut. Iklim Organisasi pada sekolah merupakan pelaksanaan mengenai hal-hal yang menyangkut mengenai Penempatan guru, Pendinasan & penyelesaian konflik, Pembinaan hubungan komunikasi, Kondisi lingkungan sekolah, dan Pengumpulan & pemanfaatan informasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada jam kerja dan waktu senggang guru di SD N 1 dan 3 Bojanegara, dapat diketahui bahwa terdapat jumlah guru yang belum lengkap, namun untuk hal penempatan guru pada sekolah yang mereka tugaskan telah sesuai dengan pangkat dan jabatan yang masing-masing guru miliki.

Motivasi kerja secara khusus bagi guru merupakandaya pendorong guru, mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya sebagai guru, dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Melalui empat ruang lingkup dimensi Motivasi Kerja Guru antara lain: Tanggungjawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, dan Kemandirian dalam bertindak.

E. Penutup

Pada naskah hasil penelitian dapat berupa kesimpulan berisi uraian singkat atas hasil penelitian dan pembahasan. Pada naskah yang bukan termasuk hasil penelitian, istilah penutup digunakan sebagai judul bagian akhir dari sebuah artikel nonpenelitian jika isinya hanya berupa catatan akhir atau yang sejenisnya. Istilah kesimpulan jika artikel berisi pembahasan. Format penulisan menggunakan *Times New Roman*, 12, normal, Spasi 1,3.

Berdasarkan uraian-uraian pada bab pembahasan, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi di SD N 1 & 3 Bojanegara diperoleh data dari 13 responden yang diamati, maka terdapat 1 responden atau 7% berada pada kategori tinggi, 9 responden atau 69% berada dalam kategori sedang dan 3 responden atau 24 % memiliki kategori rendah dalam instrumen ini. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi di SD N 1 & 3 Bojanegara dalam kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja guru di SD N 1 & 3Bojanegara didapatkan data dari 13 responden yang diamati, sehingga terdapat 2 responden atau 15% berada pada kategori tinggi, 8 responden atau 61 %, berada dalam kategori sedang dan 3 responden atau 24 % berada dalam kategori rendah. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru di SD N 1 & 3 Bojanegara dalam kategori sedang.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD N 1 & 3 Bojanegara, yang diperoleh dengan nilai signifikansi 0,006, sedangkan pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD N 1 & 3 Bojanegara cukup mempengaruhi yaitu sebesar 11,5 %. Pada hasil penelitian ini variabel Iklim Organisasi Sekolah lebih baik dari pada Motivasi Kerja Guru dengan analisis deskriptif statistik, dan perbedaan rata-rata skor antara dua variabel tersebut yaitu sebesar 4,54.

DAFTAR PUSTAKA

- Qomar, Mujamil. (2012). *Kesadaran Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bukhori, Umar. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Amzah.
- Depdiknas. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2017 Nomor 23 Tentang Hari Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Rachman, Babur. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Sosial*. Malang: UIN Malik Ibrahim.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Sondang, Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.