

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru

Wilasari Arien¹, Dian Oktary², Viony Syafitra³, Muryanti⁴

^{1,3,4}Program Studi Pendidikan Masyarakat FKIP Universitas Riau

²Program Studi Bimbingan Konseling FKIP Universitas Riau

Email : wilasariarien@lecturer.unri.ac.id¹, dianoktary@lecturer.unri.ac.id²,
vionysyafitra@lecturer.unri.ac.id³, muryanti@lecturer.unri.ac.id⁴

Abstrak

Sekolah memiliki tujuan organisasi yang harus dicapai. Kepala sekolah sebagai penentu arah kebijakan sekolah dan sebagai penggerak di sekolah, harus mampu bekerjasama dengan seluruh *stakeholder* untuk mencapai tujuan organisasi sekolah tersebut. Pada kondisi nyata di sekolah tidak semua guru bisa mengikuti semua kebijakan yang ada di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru swasta di sekolah menengah di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Populasi penelitian ini terdiri dari 92 orang guru SMA Swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru, Riau dan semuanya diteliti. Data penelitian diambil dengan menggunakan kuesioner kemudian dilakukan analisis regresi berganda. Dari penelitian didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh kepada motivasi kerja guru SMAS Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil data mengungkapkan bahwa faktor-faktor determinan, kontribusi dan signifikan, secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Motivasi Kerja Guru SMAS Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada kategori baik hasil ini harus dipicu melalui peningkatan spirit dan budaya organisasi, baik kepala sekolah terhadap guru maupun antara sesama guru itu sendiri.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja*

Abstract

Schools have organizational goals that must be achieved. The principal as a determinant of the direction of school policy and as a driving force in the school, must be able to work together with all stakeholders to achieve the goals of the school organization. In real conditions in the field, not all teachers can follow all existing policies in schools. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on the work motivation of private teachers in secondary schools in Sail District, Pekanbaru City. The population of this study consisted of 92 private high school teachers in Sail District, Pekanbaru City, Riau and all of them were studied. Collecting data in this study using a questionnaire and analyzed using multiple regression. The results showed that: (1) Organizational Culture had an effect on the Work Motivation of SMAS Teachers in Sail District, Pekanbaru City. (2) Organizational Culture of SMAS Teachers, Sail District, Pekanbaru City. Based on the results of the data revealed that the determinant factors, contribution and significance, together with the teacher's work motivation. (3) Work Motivation of SMAS Teachers in Sail District, Pekanbaru City. Still in the good category, this result must be triggered through an increase in organizational spirit and culture, both from the school principal to teachers and between fellow teachers themselves.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian yang memiliki peran penting dalam pembangunan manusia seutuhnya. Melalui pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga bisa menghadapi tantangan masa depan dan global. Hal ini dilakukan dengan melatih orang-orang secara mental, emosional, dan fisik untuk siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Sekolah memainkan peran penting dalam proses pendidikan dan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui sekolah, proses pembelajaran dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Proses pembelajaran di sekolah, seorang guru adalah sebagai fasilitator dan siswa sebagai peserta didik. Pendidikan tidak hanya selalu berada pada lingkungan sekolah, namun proses Pendidikan dan pembelajaran bisa dilaksanakan di luar lingkungan sekolah, seperti melalui pelatihan kerja atau program-program pelatihan lainnya. Namun, sekolah tetap menjadi lembaga utama yang bertanggung jawab demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, mampu berfikir kreatif dan inovatif serta mampu bersaing di era globalisasi.

Sebagai pengelola pembelajaran, guru memiliki tugas dan tanggung jawab penting dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Guru bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran agar sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Guru juga harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing siswa dalam belajar, serta mengelola kelas sehingga suasana belajar menjadi kondusif dan efektif. Selain itu, guru juga harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa, orangtua siswa, dan pemangku kepentingan lainnya di dalam sekolah. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah dan guru juga harus mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru memiliki dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus memberi pengarahan, bimbingan dan masukan kepada guru, serta mengakui prestasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi kerja dapat membantu seseorang untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan, tetap fokus pada tujuan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi juga dapat membantu seseorang untuk merasa lebih bersemangat dan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Di samping itu, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga penting dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Seseorang yang merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya akan berusaha keras untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan memastikan bahwa hasilnya memenuhi standar yang ditetapkan.

Fakta yang ditemukan berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung penulis, melalui semua perwakilan warga sekolah di SMA Swasta Kecamatan Sail Pekanbaru, disimpulkan didapatkan fenomena berikut :

1. Beberapa guru masih kurang antusias mengajar dan bekerja. Adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan guru belum aktif dalam menemukan inovasi baru untuk mengajar dan mengembangkan perangkat pembelajaran.
2. Sebagian guru belum aktif berpartisipasi dalam kegiatan di sekolah seperti belum mau ikut dalam melibatkan diri dalam kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan sekolah.
3. Masih rendahnya kerjasama antar guru maupun dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas. Padahal alangkah baiknya apabila jika guru mata pelajaran yang sama bermusyawarah untuk menemukan inovasi baru dalam pembelajaran.

4. Beberapa guru masih kurang disiplin terhadap aturan jam pelajaran.

Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa masih banyak kekurangan guru yang ada di sekolah tersebut seperti, kurangnya semangat dan motivasi guru dalam kegiatan di sekolah. Seperti yang dijelaskan Robbins dalam S (2010 :78) motivasi merupakan kemauan untuk mengupayakan usaha yang lebih maksimal demi mencapainya tujuan organisasi yang mana usaha tersebut adalah bagian dari pemenuhan kebutuhan individual. Dalam hal ini guru belum mengupayakan secara maksimal usaha dan upayanya untuk ikut serta dalam kegiatan di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian Rahayu (2017), komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan budaya kerja organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $<\alpha$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Penelitian ini memiliki tujuan yang jelas yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru. Secara khusus, penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi bagaimana budaya organisasi di sekolah bisa mempengaruhi motivasi kerja gurunya. Pengumpulan data dan analisis digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara budaya organisasi di sekolah dan motivasi kerja guru. Kemudian, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi atau saran yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja guru dan kualitas pendidikan di SMA Swasta Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru. Dengan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru, sekolah dapat melakukan perubahan dalam budaya organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan proses pembelajaran yang diberikan guru kepada siswanya.

Motivasi merupakan kemauan untuk melakukan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Robbins, 2015). Sedangkan menurut Sopiah (2013:170) motivasi merupakan suatu kondisi di mana upaya untuk mengarahkan orang lain mencapai hasil atau tujuan tertentu. Ini dapat berupa hasil dalam bentuk produktivitas kerja, kehadiran atau perilaku kreatif dan kerja lainnya.

Menurut Wibowo (2007) Budaya organisasi merupakan falsafah inti dari organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang merupakan ciri utama dari bagaimana sesuatu dilakukan di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Luthans (2006:124) budaya organisasi merupakan pola asumsi fundamental yang dibuat, diamati atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam adaptasi terhadap masalah eksternal maupun integrasi internal, yang bekerja cukup baik akan dianggap berharga, sebagai cara yang tepat bagi anggota baru untuk memahami, berpikir dan merasakan tentang suatu masalah. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para pembuat kebijakan pendidikan, baik di sekolah maupun di dinas pendidikan, menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi efektivitas guru.

METODE

Program penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Populasi penelitian terdiri dari 92 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di adopsi dan modifikasi dari Rahayu (2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Motivasi Kerja

Uraian data penelitian tentang motivasi kerja guru pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil statistik data motivasi kerja guru

No	Keterangan	Skor
1	Valid	92
2	Mean	111
3	Median	112,5
4	Modus	97
5	Std. Deviation	11,4
6	Nilai Minimum	95
7	Nilai Maksimum	147
8	Diatas Rata-Rata	70,65 %
9	Dibawah Rata-Rata	29.35

Sebaran skor Motivasi Kerja Guru SMAS Kecamatan Sail Kota Pekanbaru dijelaskan dalam daftar distribusi frekuensi yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kemudian sebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja guru SMAS Kecamatan Sail Kota Pekanbaru ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Distribusi frekuensi motivasi kerja guru (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif
Sangat Tinggi	121-143	17	18,47 %
Tinggi	98-120	53	57,6 %
Sedang	75-97	22	23,91 %
Rendah	52-74	-	-
Sangat Rendah	29-51	-	-
Jumlah		92	100 %

Dari Tabel 2 diketahui bahwa distribusi frekuensi motivasi kerja guru terdiri dari lima interval kelas. Skor tertinggi antara 98 dan 120, 53 orang atau 57,6%. Selain itu, nilai yang tergolong tinggi dan sangat tinggi adalah 76,07%. Dengan demikian, skor motivasi kerja guru SMAS di Kecamatan Vela Kota Pekanbaru tergolong tinggi.

Deskripsi Data Budaya Organisasi

Uraian data penelitian tentang data penelitian kinerja guru pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil statistik budaya organisasi

No	Keterangan	Skor
1	Valid	92
2	Mean	103
3	Median	103,5
4	Modus	105
5	Std. Deviation	10.5
6	Nilai Minimum	80
7	Nilai Maksimum	127
8	Diatas Rata-Rata	68,47%
9	Dibawah Rata-Rata	31,53%

Daftar distribusi frekuensi menggambarkan lima tingkat sebaran nilai Budaya Organisasi SMAS di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Distribusi frekuensi data Budaya Organisasi SMAS di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

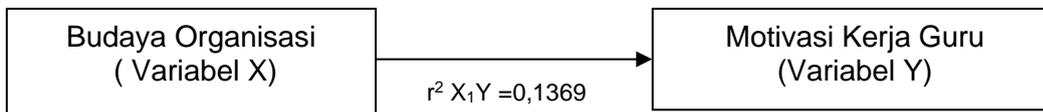
Tabel 4. Distribusi frekuensi budaya organisasi

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif
Sangat Tinggi	105-124	17	18,47 %
Tinggi	85-104	55	59,78 %
Sedang	65-84	20	21,73
Rendah	45-64	-	
Sangat Rendah	25-44	-	
Jumlah		92	100 %

Dari Tabel 4 diketahui dapat dilihat bahwa frekuensi skor budaya organisasi terdiri dari lima interval kelas. Skor tertinggi antara 85 dan 104 dengan jumlah 55 orang atau 59,78%. Selain itu, nilai yang tergolong tinggi dan sangat tinggi adalah 78,25%. Dengan demikian skor budaya organisasi SMAS, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru berada pada kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengaruh antar variabel dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Pengaruh antar variabel

Tabel 5. Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y)

Variabel	Standar Koefisien Beta	Pengaruh
Budaya Organisasi (X)	0,370	0,136 = 13,69 %
R ² = 0,645		

Budaya organisasi berpengaruh kepada motivasi kerja guru. Hasil analisis koefisien beta Tsandardise menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah $(0,370)^2 = 0,136 = 13,6\%$. Artinya pada penelitian ini budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 13,6%. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Hal ini didukung oleh koefisien korelasi $0,3702 = 0,136$.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti yang dikemukakan Wibowo, (2013:57) yaitu prilaku anggota organisasi, budaya merupakan totalitas pola prilaku yang secara sosial disebarkan. Prilaku atau sikap anggota suatu organisasi akan berdampak terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi akan dipengaruhi oleh sikap terhadap perubahan yang ada. Perubahan yang terjadi bisa mengarah kepada kemajuan organisasi apabila budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja dan akan mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Machwat (2015) bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan di atas adalah bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi sebagian dan secara signifikan oleh budaya organisasi. Tanggapan dan tindakan karyawan di tempat kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang mencakup nilai, standar, dan perilaku.

SIMPULAN

Kesimpulan disajikan berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAS di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Budaya organisasi guru SMAS di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Dari hasil data menjadi jelas bahwa faktor kunci adalah kontribusi dan pentingnya serta motivasi kerja guru. Artinya peningkatan motivasi kerja guru berpengaruh baik terhadap peningkatan kualitas pembelajaran sekolah dan peningkatan pembelajaran. Motivasi kerja guru SMAS di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Masih dalam tatanan yang baik, hasil ini harus dipicu dengan meningkatkan semangat berorganisasi dan budaya, baik dari pimpinan kepada para guru maupun kepada guru-guru lainnya. Secara kontekstual, dampak dari penelitian ini memberikan dampak positif bagi perkembangan sektor pendidikan dan mendukung motivasi para guru yang pada gilirannya dapat sangat

meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Pemimpin sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru dengan meningkatkan kesejahteraan guru dan memberi penghargaan kepada guru dengan motivasi dan kinerja kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleksius, Madu. 2013. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Guru Matematika SMA. *Jurnal Pendidikan Matematika*. Vol 8 No.1 (12-20). ISSN :1978-4538
- Aziz, Muhammad. 2017. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*. Vol 11 No.1 (9-17). ISSN : 1907-932X
- Danim, Sudarwan.2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly .2003. *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta : Terjemahan Edisi Keempat.Erlangga
- Hajiandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Hasibuan. M.S.P.2001.*Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam, Sentot Wahjono. 2010. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu
- Luthans, F.2006. *Perilaku Organisasi* (terjemahan Yuwono dkk). Yogyakarta : Andi
- Machwati, Azzi. 2015. Pengaruh Budaya Kerja , Komitmen, Motivasi Kerja Guru terhadap Iklim Organisasi SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol 3, No.2. e-ISSN :2461-0550
- Mulyana, Deddy.2005. *Komunikasi Efektif, Suatu Pendekatan Lintas Budaya*. Bandung: Alumni
- Rahayu, Sri. 2017. Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol12, No 1. 2-ISSN : 2548-6780
- Robins, Stephan P. 2015. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Simber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah.2008.*Prilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta
- Uno, Hamzah B.2008. *Teori Motivasi dan Pengukuran : Analisis Bidang Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husen. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Yunus. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.