

Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se Kecamatan Pasaman

Mustika Hidayati Fahmi¹, Sufyarma Marsidin², Ermita³, Novriyanti Achyar⁴

¹²³⁴Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: mustikahidayati99@gmail.com sufyarma1954@gmail.com

Abstrak

Iklim sekolah adalah hubungan yang terbentuk antara kepala sekolah, guru, staf dan peserta didik yang mana akan membentuk rasa tanggungjawab yang di cerminkan oleh komitmen dan mengemban tugas yang di dukung oleh lingkungan sekitar. sedangkan motifasi kerja guru adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaanya dengan semangat komitmen dan berkomitmen. tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri sekecamatan Pasaman. penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan populasi 111 guru dan sampel penelitian berjumlah 43, di tentukan dengan tehnik propotional stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sklala likert dengan 5 alternatif jawaban, terdiri dari 43 pertanyaan dari iklim sekolah dan 34 pertanyaa dari motivasi kerja guru di uji dengan validitad dan reabilitas dibantu dengan SPSS.25. uji persyaratan dalam penelitian ini antara lain, uji normalitas, ujilinearitas, uji korelasi dan uji hipotesis. sedangkan tehnik analisis data dengan menggunakan rata-rata mean. rata-rata indikator iklim sekolah antara lain kekraban (4,31), dukungan (4,26) dan keterlibatan (4,25) dan lingkungan fisik (4,24) sementara untuk motivasi kerja guru rata-rata per indiktornya tanggung jawab (4,61),kegairahan (4,26), ketekunan (4,61) dan kemandirian (4,27).

Kata Kunci: *Iklim Sekolah; Motivasi Kerja Guru; Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru*

Abstract

School climate is the relationship formed between the head, teachers, staff and students which will form a sense of responsibility that is reflected by commitment and carrying out tasks that are supported by the surrounding environment. while teacher work motivation is internal or external encouragement that encourages teachers to carry out their work with a committed and committed spirit. The aim of this research is to find out whether there is a relationship between school climate and teacher work motivation in state high schools in the Pasaman sub-district. This research is a descriptive correlation research with a population of 111 teachers and a research sample of 53, determined using a proportional stratified random sampling technique using the Slovin formula. The instrument used in this research is a Likert scale with 5 alternative answers, consisting of 43 questions on school climate and 34 questions on teacher work motivation tested with validity and reliability assisted by SPSS.25. Test requirements in this research include normality test, linearity test, correlation test and hypothesis test. while the data analysis technique uses the average. The average school climate indicators include closeness (4.31), support (4.26) and involvement (4.25) and physical environment (4,15) while for teacher work motivation the average

indicator is responsibility (4 .61), enthusiasm (4.26), persistence (4.61) and independence (4.27).

Keywords: *School Climate; Teachers' Work Motivation; The Relationship Between School Climate and Teachers' Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang menyediakan lingkungan belajar yang sistematis dan struktur untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan siswa, sekolah erat kaitannya dengan pendidikan, karena sekolah adalah wadah untuk pendidikan itu sendiri. Sedangkan pendidikan sendiri adalah proses belajar dan mengembangkan potensi individu, melalui pengajaran, pelatihan dan pembimbingan untuk mencapai tujuan hidup yang lebih baik, dalam lembaga pendidikan terdapat beberapa aspek yang ada di dalamnya antara lain iklim sekolah dan guru. Iklim sekolah adalah suasana lingkungan sekolah yang mencakup aspek sosial, emosi dan fisik, yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kesejahteraan siswa serta guru. Iklim sekolah yang positif akan menciptakan lingkungan belajar yang baik. Salah satu unsur penting dalam pendidikan adalah guru, guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial dalam bidang pembangunan, sadirman dalam simanjuntak. Iklim yang kondusif akan mempengaruhi keberhasilan guru dalam mengajar, karena iklim sekolah dan motivasi kerja guru merupakan dua unsur terpenting yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Iklim sekolah yang positif akan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman sehingga berdampak pada kenyamanan guru dalam mengajar. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran guru yang profesional, menurut Mudlofir (2013), guru yang profesional terlihat dari penyelesaian tugas-tugas pembelajaran, yang ditandai dengan keahlian yang baik dalam penyusunan materi maupun metode yang tepat dalam proses pembelajaran. Selain keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran guru-guru yang profesional. (Danim, 2010) menyatakan guru yang memiliki derajat profesionalitas tertentu akan tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu yang diterapkan dalam Proses pendidikan".

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab keprofesionalannya guru hendaklah melandasi diri dengan dedikasi, komitmen, pengabdian, dan loyalitas yang tinggi. Ini bias dilaksanakan dengan menaikkan motivasi kerja kepada guru. Dalam melaksanakan tugas, motivasi guru sangat penting untuk kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar serta dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan Zulkifli dan Rifma (2020). Menurut (Wibowo, 2015) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Baiknya akan diarahkan pada pencapaian tujuan dari pendidikan. Sedangkan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Kemauan yang muncul dalam diri pendidik untuk menyelesaikan tugasnya dengan semangat yang abisa mendorong pendidik agar memberikan kemampuan terbaiknya bagi sekolah. Pegawai tersebut tidak akan merasa puas dengan apa yang telah dicapainya dan akan berusaha terus untuk meningkatkan dan mendapatkan apa yang diinginkannya.

Peningkatan motivasi kerja guru di sebabkan oleh berbagai faktor yang ada dalam diri seorang pengajar ataupun dari faktor luar. Salah satu yang terlibat dengan

motivasi kerja guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah disebut juga suasana yang ada disekolah, baik fisik atau nonfisik, yang bisa dirasakan oleh orang-orang yang berada di sekolah. Jika suasana dirasakan baik dan nyaman dan tidak terganggu oleh keributan di luar ruangan, pendidik dan peserta didik akan lebih bertahan lama dan tidak cepat jenuh atau bosan untuk melaksanakan proses pembelajaran. terdapatnya iklim sekolah yang baik dan mendukung akan menambah kepercayaan diri dalam pelaksanaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan megakibatkan seseorang biasa menjadi termotivasi untuk segera meraih tujuan yang telah ditentukan.

Dengan begitu, iklim sekolah berarti berkenaan dengan keadaan dan suasana lingkungan sekolah yang dapat dirasakan orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Setiap sekolah memiliki iklim yang berbeda. Penting juga untuk mengenali tingkat keamanan dan hambatan yang ada disekitar sekolah agar guru merasa tenang dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, lingkungan sekolah perlu diperhatikan dan dibuat kondusif.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif deskriptif korelasi, . penelitian ini di lakukan di SMA negeri se kecamatan pasaman dengan populasi sebanyak 111 orang. sampel penelitian 53 orang. Tehnik yang di gunakan dalam penelitian ini proposional stratified random sampling. Instrument penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 43 pernyataan untuk iklim sekolah dan 34 pernyataan untuk motivasi kerja guru. setelah di lakukan uji validasi dan reliable menggunakan SPSS.25 . kriteria dalam alternative ini ada 5 sangat setuju (STS), setuju (ST), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). dengan skor instrument 5,4,3,2,1 analisis statistic data dengan menggunakan mean, rata-rata (mean) dan uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis dan uji keberartian koralasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan untuk menemukan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMA negeri se kecamatan pasaman variabel X (iklim sekolah) dan variabel Y (motivasi kerja) dijelaskan sebagai berikut

Tabel 1. Rekapitulasi iklim sekolah di SMA Negeri sekecamatan Pasaman.

No	Indikator	Mean	Capaian (Persen)	Kategori
1	Keakraban	4,31	86,19	Tinggi
2	Dukungan	4,26	85,28	Tinggi
3	keterlibatan	4,25	85,01	Tinggi
4	Lingkungan fisik	4,15	83,02	Tinggi
Jumlah Rata-rata		4,24	84,88	Tinggi

Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian pada table, maka hasil penelitian perhitungan dari 4 indikator antara secara menyeluruh dengan rata-rata 4,24 tingkat pencapaian (84,88%) yang menandakan kalau hasil dari rata-rata indicator iklim sekolah ada pada kategori tinggi. sedangkan rata-rata per indicator nilai terendah ada pada indicator lingkungan fisik dengan jumlah rata-rata (4,15) sedangkan indicator tertinggi adalah keakraban dengan nilai rata-rata 4,31 (83,02%) terdapat di kategori tinggi

Tabel 2. Rekapitulasi motivasi kerja guru di SMA Negeri sekecamatan Pasaman.

No	Indikator	Mean	Capaian (Persen)	Kategori
1	Tanggung jawab	4,61	92,14	Sangat tinggi
2	Kegairan	4,26	88,16	Tinggi
3	Ketekunan	4,61	92,18	Sangat Tinggi
4	Kemandirian	4,27	85,47	Tinggi
Jumlah Rata-rata		4,44	88,74	Tinggi

Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian pada table, maka hasil penelitian perhitungan dari 4 indikator antara secara menyeluruh dengan rata-rata 4,44 tingkat pencapaian (88,74%) yang menandakan kalau hasil dari rata-rata indicator Motivasi Kerja guru ada pada kategori tinggi adalah ketekunan 4,61 (92,18%). sedangkan rata-rata per indicator nilai terendah ada pada indicator kemandirian dengan jumlah rata-rata 4,27 dengan presentase (85,47%) dalam kategori tinggi

Tabel.3 uji corelasi

Correlations

	Iklm Sekolah	Motivasi Kerja Guru
Iklm Sekolah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.366**
	N	53
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.366**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel perhitungan korelasi, maka di peroleh person corelasi 0,336 dari hasil tersebut di jelaskan bahwa 0,336 mnunjukkan kuatnya corelasi antra iklim sekolah dengan motivasi kerja guru, karna nilai p adalah 0,336 dimana nilai ini lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat di simpulkan nilaikorelasi terdapatnya hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru.

tabel 5. UJI Keberartian korelasi.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	71.724	28.437		2.522	.015
	IKLIM SEKOLAH	.436	.155	.366	2.810	.007

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

berdasarkan hasil perhitungan, uji keberartian korelasi, maka di peroleh data sebesar, nilai sigifikan 0.007 sedangkan dengan nilai $n = 53$, taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95% adalah 2.007. dari hasil perhitungan uj keberartian korelasi , maka di peroleh lebih besar daripada tarafsignifikan 5% dan $2,810 > 2,007$. kriteria dalam perhitungan uji keberartian korelasi, menyatakan uji keberartian korelasi berhasil.

Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui informasi mengenai motivasi kerja guru, iklim sekolah, dan hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SMAN 1 dan SMAN 2 Pasaman. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat pencapaian 88,74% dengan interpretasi “tinggi” dan iklim sekolah berada pada tingkat pencapaian 84,58% dengan interpretasi “baik” dari skor ideal. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan antara Iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Pasaman, adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Sekolah dengan motivasi kerja guru Iklim Sekolah di dapat data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan hasil rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai iklim sekolah menunjukkan iklim sekolah pada SMAN 1 dan SMAN 2 Pasaman berada pada kategori tinggi dengan persentase 88,90%. Hal ini berarti iklim sekolah di SMAN 1 dan SMAN 2 Pasaman akan lebih baik jika dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Disamping itu, kepala sekolah perlu mengembangkan iklim sekolah yang sehat dan kuat. Karena iklim sekolah merupakan suasana yang terjadi didalam suatu lingkungan kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan pengaruh dalam pelaksanaan program sekolah. Sebagaimana diperkuat dengan pendapat organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku Taguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2008:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Blom dalam Hadiyanto, (2016) menyatakan iklim organisasi adalah keadaan, pengaruh dan rangsangan yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang biasamempengaruhi individu yang berada didalamnya. Ini dapat dilaksanakan dengan cara meningkatkan keterlibatan guru dalam melaksanakan semua kegiatan sekolah.

Iklim sekolah atau suasana sekolah yang dilihat, dipikir, dan dirasakan diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, persuasif dan edukatif. Dalam membuat iklim sekolah yang baik dibutuhkan hubungan interaksi social yang harmonis. kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja, dan keterlibatan dalam melaksanakan tugas Damanik, (2018). Menurut robin dan couiter dalam Fadhilah & Rizky, (2016) bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Lebih lanjut keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan cara beinteraksi, adanya dukungan, tingginya rasa kebersamaan dalam bekerja dan terjalinnya komunikasi yang baik . Maka dari itu, guru harus terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah seperti dalam kegiatan rapat guru harus lebih banyak mengeluarkan pendapat atau ide guna meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga tujuan dari organisasi sekolah dapat tercapai.

Disini juga peran kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan rasa keterlibatan guru, dengan melibatkan guru seperti kegiatan rapat pembentukan program-program sekolah, guru akan dapat menyalurkan kemampuannya menyumbangkan ide untuk kemajuan sekolah serta guru akan merasa dihargai. Hal ini akan menimbulkan semangat kerja guru yang semakin baik. Sejalan dengan itu maka iklim sekolah akan semakin menjadi kondusif. Bila kerjasama kepala sekolah

dengan guru sudah baik, maka iklim sekolah yang kondusif akan tercipta di dalam lingkungan sekolah.

Supervisi pendidikan di sekolah dapat meningkatkan iklim sekolah. Iklim merupakan salah satu aspek yang perlu dsentuh dalam perubahan sekolah menuju sekolah yang efektif. Selain itu menurut (Wahyuningrum 2008) Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim sekolah ada tujuh, yaitu: menciptakan hubungan dan pergaulan antar guru, mengadakan pembinaan untuk guru, pembagian tugas/pendelegasian wewenang, menyelesaikan konflik, memberikan motivasi (penghargaan dan teguran), menghimpun dan memanfaatkan informasi, mengharmoniskan dan memperkaya lingkungan bekerja dan belajar. Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai iklim sekolah menunjukkan motivasi kerja guru pada SMAN 1 dan SMAN 2 Pasaman berada pada kategori tinggi dengan persentase 88,74 %. Hal ini berarti motivasi kerja guru di SMAN 1 dan SMAN 2 Pasaman sudah sesuai dengan yang diharapkan namun akan lebih baik jika dipertahankan dan ditingkatkan. motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri guru yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja, jadi motivasi adalah dorongan dari diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplemenasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah, oleh karena itu motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian dari kepala sekolah perlu Peningkatan motivasi kerja guru secara terus menerus akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. motivasi yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya loyalitas pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. oleh karena itu kepala sekolah harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru dengan baik sesuai yang diharapkan. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah hendaknya memberikan arahan kepada guru dengan membimbing, memberi petunjuk kepada guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

sementara untuk uji prasyarat yang ada di penelitian ini antara lain. uji normalitas dimana dalam penelitian ini menggunakan SPSS.25 dengan hasil one sampel kolmogrov smirnov mote carlo di peroleh hasil 0,260 yang mana lebih besar dari 0,05 berarti, berdistribusi normal. untuk uji linearitas adalah 0,598 yang mana lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan data dalam penelitian ini linear, selanjutnya uji korelasi dengan hasil 0,366 lebih besar dari 0,05 , jadi terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Hubungan Iklim Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA se Kecamatan Pasaman sebagai berikut: Iklim Sekolah di SMA se Kecamatan Pasaman diperoleh hasil analisis data sebesar 84,88% dari skor ideal yang berada pada kategori tinggi. Dengan skor indikatornya , untuk keakraban berada di kategori tinggi dengan tingkat capaian (86,19%) sedangkan indikator dukungan, keterlibatan dan lingkungan fisik juga berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian (85,28%) untuk dukungan, (85,01%), keterlibatan (85,01%) dan lingkungan fisik (83,02). di lihat dari rata-rata indikator penelitian dan rata-rata keseluruhan untuk indikator iklim sekolah, maka dapat di katakana iklim sekolah yang ada di SMA Negeri se kecamatan Pasaman, sudah berada dalam kondisi baik, dan sangat penting untuk di pertahankan. Motivasi Kerja

Guru di SMA se Kecamatan Pasaman diperoleh hasil analisis data sebesar (88,74%) dari skor ideal yang berada pada kategori tinggi. indikator tanggungjawab dengan tingkat capaian (91,62%) masuk kedalam kategori sangat tinggi, kegairahan (88,16%) masuk kedalam kategori sangat tinggi , ketekunan dengan tingkat capaian (92,18%) masuk kedalam kategori sangat tinggi dan kemandirian dengan tingkat capaian 85,47 masuk kedalam kategori tinggi. Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA se Kecamatan Pasaman dimana nilai signifikan 0,366, sementara pada taraf kepercayaan 95% dengan besarnya koefisien korelasi $t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 2,007$ pada taraf kepercayaan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik,R. (2018). Pentingnya Iklim Organisasi Yang Efektif Di Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*.
- Danim,Sundarwan.(2010). *Provesionalisasi& Etika provesi guru*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhilah,S,F.,& Mas'ud,R. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi Dengan Budaya Kolektivisme Sebagai Variabel Moderating. *Diponegoro Of Jurnal Management*,5(3), 2337-3792.
- Hadiyanto.(2016). *Teori Dan Pngembangan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Mudlofir,Ali.(2013). *Konsep Strategi Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia* .Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningrum,M.M.(2008). Peranan Kepala sekolah dalam emnciptakan iklim sekolah di era otonomi sekolah suatu kajian manajerial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. (02) 62-78.
- Wibowo.(2015). *Prilaku dalam organisasi*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan,(2008).*Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zulkifli dan rifma.2020. Kontribusi Kepemimpinan Transformasi Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sma Negeri Padang Pariaman. *Jurnal Bhana Manajemen Pendidikan*.9(2) 37-52