

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CULTURE AND WORK MOTIVATION IN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS

SPEKTRUM

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)

<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pnfi>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 9, Nomor 4, November 2021

DOI:

Putri Anandita¹, Anisah²

¹Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

² putrianandita@yahoo.co.id

ABSTRACT

The research is based on the results of the author's observations showing that the teacher's motivation is not optimal. Therefore, many factors affect work motivation, one of which is organizational culture. The purpose of the study was to determine: 1) work motivation, 2) school culture and 3) the relationship between organizational culture and work motivation. The hypothesis of the research is "there is a significant relationship between school culture and work motivation". This type of research is correlational. The population consists of all teachers who are in SMK totaling 63 people and also the sample of this study. The research instrument is a Likert Scale model with five alternative answers that have been tested for validity and reliability using the SPSS application. Data analysis using the Product Moment correlation formula. The results showed that 1) school culture was in the good category with a score of 87.6%, 2) work motivation was in the very high category with a score of 90.2%, and 3) there was a significant relationship between school culture and teacher work motivation of 0.450 which belongs to the moderately correlated.

Keywords: culture; motivation

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu unsur dan faktor terpenting yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan. Akan tetapi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya sehingga tujuan yang akan di capai kurang berhasil. Hal ini dikarekan beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Kesuksesan dan keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran tidak akan tercapai jika guru tidak mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor- faktor penyebab yang menghubungkan suatu perilaku individu yang dapat meningkatkan kualitas diri seorang guru. Menurut pendapat Taylor dalam Rusman (2012:95) bahwa motivasi kerja guru merupakan pendekatan standar kerja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja seseorang guru. Motivasi kerja guru tersebut dapat dilihat dari tanggung jawab, ketekunan, semangat dan antusias, serta disiplin dalam melaksanakan tugas seorang guru. Motivasi dapat dijadikan sebagai penentu keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu atau dalam membuat tindakan. Untuk itulah motivasi perlu ditingkatkan agar dapat menunjang pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Menurut Pasolong (2010:142) kinerja seseorang rata- rata 60% tingkat efisiennya, namun dengan motivasi yang baik bisa meningkatkan kinerja seseorang sampai dengan 80% ke atas. Karena motivasi tersebut dapat mendorong dan membawa energi positif kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas diri. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamalik (2008:158) bahwa "Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang ditandai timbulnya perasaan dan reaksi mencapai tujuan". Menurut Kompri (2015:63) guru yang memiliki motivasi kerja tampak dari meningkatnya loyalitas, kreativitas dan partisipasi serta meningkatkn rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Dalam

kegiatan pembelajaran, apabila seorang guru tidak mengerjakan tugas yang seharusnya sebagai seorang guru dengan baik, maka perlu diselidiki sebab- sebabnya.

Berdasarkan hasil pengamatan pada bulan Agustus sampai Desember 2018, penulis melihat motivasi kerja guru bahwa masih ada guru yang motivasi rendah dalam melaksanakan tugas. Dapat di lihat dari beberapa fenomena yaitu:1) masih rendahnya semangat kerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, 2) masih ada beberapa guru yang datang tidak tepat waktu dan 3) beberapa guru menjalankan tugas sesuai mestinya.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersal dari dalam dan dari luar diri seseorang serta aspek- aspek lain. Diduga motivasi kerja ada hubungan dengan budaya sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2004: 68) bahwa “motivasi kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya organisasi dan nilai nilai yang dianutnya”. Kemudian Siagian Syafaruddin (2002:97) juga menegaskan bahwa “organisasi yang berhasil adalah organisasi yang tingkat efektifitas dan produktifitasnya makin lama makin tinggi. salah satu upaya yang dapat dilakukan manajer sekolah dalam meningkatkan produktifitas dan semangat kerja pesonilnya ialah dengan pembentukan budaya sekolah yang efektif dan sehat. Budaya sekolah yang kuat dapat memberikan guru tentang pemahaman yang jelas mengenai tugas- tugas yang di berikan oleh organisasi sekolah. Apabila guru di berikan pemahaman yang tentang budaya sekolah, maka setiap guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang di berikan oleh sekolah.

Selain dari motivasi penulis juga melihat bahwa kurang baiknya budaya organisasi di sekolah. Hal ini dapat di lihat dari fenomena yaitu: 1) masih ada beberapa orang guru yang kurang mau mengikuti upacara bendera dan hari- hari besar lainnya, 2) Masih minimnya kritik dan saran yang membangun diantara sesama guru dan masih ada saja beberapa guru yang merokok di depan siswa- siswinya dalam lingkungan sekolah, 3) masih ada beberapa orang guru yang mementingkan pendapatnya saja dan sulit menerima pendapat dari guru lainnya dan 4) masih ada beberapa guru yang belum menyampaikan ide dan saranya yang berkaitan dengan kemajuan sekolah pada saat rapat di sekolah.

Dengan melihat kepada fenomena yang terjadi makan penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri”. Bertujuan untuk mengetahui budaya sekolah, motivasi kerja serta hubungan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Budaya sekolah sebagai variable bebas (X) dan motivasi kerja sebagai variable terikat (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di sekolah dengan jumlah 63, karena populasinya kurang dari 100 maka populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan model skala Likert dengan 5 alternatif jawaban.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pencarian indikator terendah berada pada indikator semangat kerja yaitu sebesar 89,12% termasuk kategori tinggi, selanjutnya diikuti oleh indikator tanggung jawab dan disiplin sebesar 89,18% dan 89,815 termasuk kategori tinggi, serta indikator tertinggi berada pada indikator ketekunan sebesar 93,02% termasuk kategori sangat tinggi.

Tabel 1: Tingkat Capaian Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Capaian	%	Kriteria
1	Ketekunan	4,65	93,02	Sangat Tinggi
2	Tanggung jawab	4, 46	89,18	Tinggi
3	Semangat kerja	4,46	89,12	Tinggi
4	Disiplin	4,49	89,81	Tinggi
	Rata-rata	4,51	90,2	Sangat Tinggi

Jika dilihat secara keseluruhan variabel motivasi kerja berada pada kriteria sangat tinggi yaitu 90,2 %. Berarti motivasi kerja guru sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Walaupun motivasi kerja guru sudah tinggi, perlu bagi guru selaku pendidik dan ujung tombak pendidikan untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu.

Kepala sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru karena memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat di sekolah seperti pendapat Siagian (2004) bahwa kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru berda pada kemampuan seorang kepala sekolah untuk memahami factor-faktor motivasi kerja guru, sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Oleh karena itu, perlu upaya seorang kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Simarmata, 2014) ialah memberikan motivasi langsung maupun tidak langsung. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, seperti memberikan fasilitas yang memadai seperti memberikan rungan kerja yang nyaman.

Menurut Munfarijah (2015) upaya yang dapat dilakukan adalah 1) menciptakan dan mengembangkan suasana yang mendukung; 2) menciptakan dan mengembangkan kerjasama yang dapat menumbuhkan prasaan ikut berpratisipasi dalam kegiatan sekolah dan 3) merumuskan tujuan yang jelas.

Selain itu, upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi guru adalah dengan menanamkan dan mengarahkan guru pada target, tujuan dan pencapaian kerja yang jelas dan terukur. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan, pelatihan dan kegiatan kelompok kerja guru atau MGMP serta kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Budaya Sekolah

Berdasarkan hasil pencarian per indikator di atas didapatkan hasil perhitungan untuk indikator terendah berada pada indikator norma dengan capaian 77,36% dengan kategori cukup, selanjutnya indikator nilai-nilai dengan persentasi 87,88% dengan kategori baik serta indikator keyakinan dengan presentasi 91,91% dengan kategori sangat baik. Dan indikator tertinggi berada pada indikator sikap dengan tingkat persentasi capaian yaitu sebesar 93,33% dengan kategori sangat baik.

Tabel 2: Tingkat Capaian Indikator Budaya Sekolah

No	Indikator	Capaian	%	Kriteria
1	Sikap	4,67	93,33	Sangat Baik
2	Nilai-nilai	4,39	87,88	Baik
3	Norma	3,87	77,36	Cukup
4	Keyakinan	4,60	91,91	Sangat Baik
Rata-rata		4,38	87,6	Baik

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden secara umum budaya sekolah berada pada kriteria baik (87,6 % dari skor ideal). Hal ini mengungkapkan bahwa berlu dioptimalkan lagi. Di samping itu, kepala sekolah perlu mengembangkan budaya sekolah yang baik.

Karena budaya sekolah merupakan norma, nilai, dan tradisi yang telah di bangun oleh sekolah yang menjadi landasan seorang warga sekolah untuk bertindak serta menjadi ciri khas atau pembeda dari sekolah-sekolah lainnya. Budaya sekolah memiliki peran yang sangat penting seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2008) bahwa: 1) budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu oragnisasi dengan yang lainnya; 2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi-bagi para anggotanya; 3) mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan inividua.; 4) perekat sosial yang membantu mempersatukan orang yang ada dalam sekolah dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan; dan 5) sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku guru.

Budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi perilaku sehingga para guru akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Untuk meningkatkan budaya

sekolah kepala sekolah perlu memperbaiki 4 hal yang ada pada budaya sekolah dan juga menjadi pembahasan peneliti yaitu sikap, nilai-nilai, norma dan keyakinan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan terhadap 4 indikator tersebut, indikator norma berada pada tingkatan paling rendah yaitu tingkat capaian 3,87 (77,36%) yang tergolong cukup baik, diikuti oleh indikator nilai-nilai sebesar 87,88 % tergolong baik, indikator keyakinan sebesar 91,91% kategori sangat baik, dan indikator tertinggi yaitu sikap sebesar 93,33% termasuk kategori sangat tinggi.

Jika dilihat dari beberapa indikator budaya sekolah, dapat dilihat bahwa indikator sikap berada pada indikator yang paling tinggi. Hal ini berarti kepala sekolah telah memberikan pengaruh yang kuat kepada guru sehingga guru mampu memiliki sikap yang baik, dan dapat dilihat indikator norma-norma berada pada indikator paling rendah, faktor penyebabnya guru tidak mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah serta sanksi peraturan yang dibuat oleh sekolah masih lemah.

Hubungan Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru, diperoleh nilai sig. 2(tailed) antara budaya sekolah (X) dengan motivasi kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,005$ berarti terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel tersebut. Dan berdasarkan perhitungan berdasarkan nilai r hitung diperoleh r hitung untuk hubungan budaya sekolah dan motivasi kerja sebesar $0,450 > r_{tabel} = 0,248$ dengan taraf kepercayaan 95%. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel budaya sekolah dan motivasi kerja. Karena r hitung dalam analisis bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara budaya sekolah dan motivasi kerja bersifat positif, dapat diartikan bahwa semakin kondusif budaya sekolah maka motivasi kerja guru akan meningkat juga.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang berarti antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru yaitu dengan hasil r hitung = $0,45 > r_{tabel} = 0,248$ pada taraf kepercayaan 95%. Jika perhitungan menguji sig. 2-tailed diperoleh nilai sig. 2 (tailed) antara budaya sekolah (X) dengan motivasi kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,005$ berarti terdapat korelasi yang signifikan antara dua variabel tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel budaya sekolah dan motivasi kerja. Karena r hitung dalam analisis bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara budaya sekolah dan motivasi kerja bersifat positif, dapat diartikan bahwa semakin kondusif budaya sekolah maka motivasi kerja guru akan meningkat juga. Berdasarkan hasil dari korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru diperoleh 0,45 berarti hubungan antara variabel itu berada pada kategori korelasi sedang.

Dengan adanya hubungan yang signifikan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru, menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah salah satunya yaitu budaya sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang berarti antara budaya sekolah dan motivasi kerja guru, sehingga kedua variabel perlu ditingkatkan lagi agar tercapainya tujuan dari sekolah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah secara umum berada pada kategori baik dengan tingkat capaiannya 87,6 %, motivasi kerja guru secara umum berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian 90,2% dan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,450 yang tergolong pada berkorelasi sedang.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, Pasolong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Psikologi Perusahaan*. Bandung : Trigenda.

Munfarijah, Siti. (2015). "Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD". *Jurnal Pendidikan*, Vol. 3 No. 2.

Robbins, Sp. & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.