

## **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA**

Zulfa Awaliyah Darajat<sup>1</sup>, Lulu Alwiyah<sup>2</sup>, Dewi Cahyani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Pendidikan Islam, UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

<sup>1</sup>[zulfadarajat98@gmail.com](mailto:zulfadarajat98@gmail.com), <sup>2</sup>[alwiyahlulu96@gmail.com](mailto:alwiyahlulu96@gmail.com),

<sup>3</sup>[dewicahyani@syekhnurjati.ac.id](mailto:dewicahyani@syekhnurjati.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between school organizational climate and teachers' work motivation at the junior secondary school level. Organizational climate refers to teachers' collective perceptions of the school work environment, while work motivation relates to internal and external factors that influence teachers' enthusiasm and performance in carrying out teaching duties. The research method used is a quantitative approach with a correlational type. Data collection was carried out using a closed-ended questionnaire based on a Likert scale. The sample consisted of 17 teachers from SMP AL-ISHLAH in Tasikmalaya Regency. Data analysis was conducted using the Kolmogorov–Smirnov normality test and Pearson Product Moment correlation test. The results showed a very strong and significant relationship between the school's organizational climate and teachers' work motivation. The correlation coefficient obtained was  $r = 0.944$  with a significance value of  $p = 0.0047$ . This finding indicates that the more positive the school organizational climate perceived by teachers, the higher their work motivation. This research highlights the importance of creating a supportive and motivating work environment in school management.*

**Keywords:** teachers, organizational climate, work motivation, junior secondary school

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama. Iklim organisasi merupakan gambaran persepsi kolektif guru terhadap suasana kerja di lingkungan sekolah, sedangkan motivasi kerja guru berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat dan kinerja dalam melaksanakan tugas mengajar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket tertutup yang disusun dalam skala Likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 17 orang guru dari SMP AL-ISHLAH Kabupaten Tasikmalaya. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas Kolmogorov–Smirnov dan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru. Koefisien

korelasi yang diperoleh sebesar  $r = 0,944$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,0047$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sekolah, khususnya dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi guru.

**Kata Kunci:** guru, iklim organisasi, motivasi kerja, sekolah menengah pertama

## A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Dalam konteks tersebut, sekolah sebagai institusi formal pendidikan memainkan peran penting, bukan hanya sebagai tempat transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai organisasi yang memiliki sistem, struktur, dan budaya kerja yang kompleks. Salah satu aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan manajemen sekolah adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi sekolah mencerminkan suasana psikologis yang dirasakan oleh guru dan tenaga pendidikan dalam menjalankan tugas sehari-hari, termasuk bagaimana mereka berinteraksi, bekerja sama, dan merespons kepemimpinan serta kebijakan yang berlaku (Hoy and Miskel 1991).

Di sisi lain, motivasi kerja guru merupakan faktor internal yang mendorong seorang pendidik untuk

melaksanakan tugas secara optimal, penuh tanggung jawab, dan inovatif. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan berkurangnya kinerja, meningkatnya kelelahan kerja, serta berdampak pada rendahnya kualitas proses dan hasil belajar siswa (Uno 2023).

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif, ditandai dengan hubungan interpersonal yang sehat, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta adanya kejelasan peran dan tujuan bersama, berkorelasi dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja para guru (Edition, Sergiovanni, and Green n.d.; Salamah and Nugraha 2023). Dalam konteks Sekolah Menengah Pertama (SMP), di mana peran guru tidak hanya sebagai pengajar tetapi

juga pembina karakter peserta didik, keberadaan iklim organisasi yang kondusif menjadi sangat penting.

Namun demikian, dalam realitas lapangan, masih banyak sekolah yang menghadapi tantangan dalam membangun iklim organisasi yang sehat. Ketidakharmonisan komunikasi, birokrasi yang kaku, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, dan kepemimpinan yang otoriter sering kali menjadi pemicu turunnya semangat kerja guru. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian empiris mengenai hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan berbasis data mengenai dinamika tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana iklim organisasi sekolah berhubungan dengan motivasi kerja guru di tingkat Sekolah Menengah Pertama. Dengan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sekolah yang lebih berorientasi pada kesejahteraan psikologis tenaga pendidik, sekaligus menjadi rujukan bagi para kepala sekolah dalam menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Iklim Organisasi menurut (Hoy and Miskel 1991), merupakan persepsi bersama dari anggota organisasi terhadap lingkungan kerja, yang dibentuk melalui interaksi antara kebijakan, praktik kepemimpinan, hubungan sosial, dan sistem kerja yang berlaku. Dalam konteks sekolah, iklim organisasi mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, hubungan interpersonal, komunikasi, struktur, dan sistem penghargaan yang berlaku.

Iklim organisasi sekolah menggambarkan suasana psikologis yang tercipta dalam interaksi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, iklim organisasi sekolah yang positif akan mendorong rasa aman, semangat kolaborasi, keterbukaan komunikasi, dan dukungan terhadap kreativitas guru, adanya kejelasan struktur dan peran, serta pemberian penghargaan yang adil. Hal ini sejalan dengan pendapat (Owens and Valesky 2011) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berfungsi sebagai kerangka psikososial tempat individu berperilaku dan berinteraksi.

Beberapa dimensi penting dalam iklim organisasi sekolah menurut Hoy dan Tarter (1997) antara lain: (1) keterbukaan komunikasi; (2) kepercayaan antar warga sekolah; (3) dukungan terhadap inovasi; (4) keterlibatan dalam pengambilan keputusan; dan (5) kejelasan struktur organisasi. Menurut teori Hoy dan Tarter (1997), iklim organisasi sekolah dibagi menjadi beberapa tipe seperti iklim terbuka, tertutup, otoriter, dan kolaboratif. Iklim terbuka dan kolaboratif umumnya berkorelasi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru, karena menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan partisipasi aktif.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan antusias dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru merujuk pada semangat, antusiasme, dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya (Uno, 2011). Menurut Herzberg (1966), motivasi kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi). Dalam

dunia pendidikan, motivasi kerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

McClelland (1961) menyebut tiga kebutuhan dasar dalam motivasi kerja: kebutuhan akan pencapaian (achievement), afiliasi (affiliation), dan kekuasaan (power), yang semuanya relevan dalam konteks peran guru. Sedangkan Uno (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu: (1) dorongan untuk berprestasi; (2) komitmen terhadap tugas; (3) rasa tanggung jawab; (4) kepuasan terhadap pekerjaan; dan (5) keinginan untuk berkembang (McClelland 1961).

Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan ciri-ciri seperti semangat dalam mengajar, kreativitas dalam menyusun materi, serta kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Sebaliknya, guru yang motivasinya rendah cenderung menunjukkan kinerja yang stagnan, mudah lelah, dan kurang antusias dalam mengajar.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja

guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Salamah and Nugraha 2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terbuka, partisipatif, dan supportif dapat meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Demikian pula, studi dari (Savitri and Syukri 2025) mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang visioner merupakan dua aspek penting dalam menciptakan iklim organisasi yang berdampak positif terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, secara teoritis dan empiris, iklim organisasi yang positif berpotensi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan iklim organisasi sekolah perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa iklim organisasi yang positif dalam lingkungan sekolah akan menciptakan rasa aman, dukungan, dan keterlibatan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang demokratis, terbuka, dan kolaboratif akan mendorong guru untuk merasa dihargai, memiliki rasa memiliki

terhadap sekolah, dan ter dorong untuk bekerja dengan optimal. Sebaliknya, iklim organisasi yang tertutup, kaku, dan minim dukungan dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja guru.

**Iklim Organisasi Sekolah  
(Kepemimpinan, Komunikasi, Struktur,  
Dukungan)**

**Motivasi Kerja Guru  
(Prestasi, Tanggung Jawab, Kepuasan,  
Komitmen)**

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

"Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama."

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, variabel bebas (X) adalah iklim organisasi sekolah, dan variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja guru. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengukur seberapa besar hubungan yang terjadi antara kedua variabel

tersebut secara objektif dan terukur (Sugiyono 2013). Penelitian ini dilakukan di sekolah Menengah Pertama (SMP) AL-ISHLAH di wilayah Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, waktu pelaksanaan dimulai dari bulan Juni akhir sampai bulan Juli awal tahun 2025.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru yang aktif mengajar di SMP AL-ISHLAH. Jumlah populasi secara keseluruhan adalah sebanyak 17 orang guru, dengan sampel yang di ambil yaitu semua guru yang berada di SMP AL-IHLAH karena jumlahnya yang sedikit karena penelitian ini bersifat mini riset.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil**

#### **Statistik Deskriptif**

##### **a. Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)**

Variabel	Statistik KS	p-value	Keterangan
Iklim Organisasi Sekolah	0,2708	0,6817	Data berdistribusi normal
Motivasi Kerja Guru	0,3428	0,3906	Data berdistribusi normal

Data diakatakan normal jika p-value > 0,05.

##### **b. Uji Korelasi Pearson**

Pasangan Variabel	Koefisien Korelasi (r)	p-value	Interpretasi
Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru	0,944	0,0047	Korelasi sangat kuat dan signifikan

Interpretasi :

- 1) Nilai  $r = 0,944$  menunjukkan hubungan sangat kuat dan positif.
- 2) Nilai  $p\text{-value} < 0,05$  berarti hubungan ini signifikan secara statistik.

Penelitian yang dilakukan melibatkan 17 guru sebagai koresponden dari SMP AL-ISHLAH di wilayah Singaparna. Setiap koresponden diminta untuk mengisi angket yang disebar melalui google form, dengan angket yang terdiri dari 15 butir pertanyaan mengenai iklim organisasi sekolah dan 15 butir mengenai motivasi kerja guru. Hasil analisis data yang didapatkan adalah sebagai berikut:

##### **1) Hasil Statistik Deskriptif**

Skor total variabel yang didapatkan mengenai iklim sekolah memiliki rata-rata 63,17 dengan nilai minimum 50 dan nilai maksimum 70. Sementara itu, variabel motivasi kerja guru memiliki rata-rata 75,83 dengan nilai minimum 62 dan maksimum 80.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian guru memiliki persepsi yang cukup positif atau baik terhadap iklim organisasi sekolah, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Standar deviasi yang relatif kecil berkisar 7 ini menandakan bahwa persepsi antar responder beragam.

maka semakin tinggi juga motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil yang didapatkan berdasarkan uji normalitas Kolmogorov dan uji korelasi pearson ini sejalan dengan teori (Hoy and Miskel 1991) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memengaruhi semangat dan kepuasan kerja individu dalam organisasi. Iklim yang kondusif, partisipatif, dan komunikatif akan meningkatkan rasa saling memiliki dan tanggung jawab sebagai guru terhadap pekerjaannya. Temuan ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Salamah and Nugraha 2023) dan (Savitri and Syukri 2025) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi berkontribusi langsung terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah dan pengelola lembaga pendidikan perlu memperhatikan dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung dan memotivasi guru agar kualitas pendidikan di sekolah meningkat.

## 2) Uji Nirmalitas

Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov mendapatkan hasil nilai p value sebesar 0,681 untuk iklim organisasi dan 0,391 untuk motivasi kerja guru. Dengan nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.

## 3) Uji Korelasi Pearson

Hasil uji korelasi pearson menghasilkan koefisien korelasi besar  $r = 0,944$  dengan nilai  $p = 0,0047$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru. Semakin positif persepsi guru terhadap iklim organisasi sekolah,

## D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Iklim Organisasi Sekolah	50	70	63,17	6,94
Motivasi Kerja Guru	62	80	75,83	7,00

terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi pearson yang menghasilkan nilai  $r$  sebesar 0,944 dengan p-value sebesar 0,0047 yang berarti hubungan tersebut tidak hanya kuat tetapi juga secara statistik signifikan.

Rata-rata skor persepsi guru terhadap iklim organisasi berada pada angka 63,17 sedangkan skor rata-rata motivasi kerja guru mencapai 75,83. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMP AI-ISHLAH secara umum merasakan iklim organisasi yang positif atau baik dan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan pesan penting kepada kepala sekolah dan pengelola pendidikan agar lebih baik lagi dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, terbuka, dan kolaboratif. Mendapatkan suasana kerja yang positif tidak hanya berpengaruh pada kenyamanan guru, tetapi juga menjadi fondasi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

1991. "Educational Administration: Theory, Research, and Practice." (*No Title*).
- McClelland, David C. 1961. "The Achieving Society. Princeton, NJ: D. Van Norstrand Company." *Inc.*, 1961.
- Owens, Robert G., and Thomas C. Valesky. 2011. "Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform Tenth Edition."
- Salamah, Ummu, and Angga Tiana Nugraha. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Untuk Mewujudkan Kinerja Guru." *Khazanah Akademia* 7(01):35–49.
- Savitri, Intan, and Makmur Syukri. 2025. "Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 14(2 Mei):3193–3204.
- Sugiyono, Dr. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."
- Uno, Hamzah B. 2023. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edition, Seventh, Thomas J. Sergiovanni, and Reginald L. Green. n.d. "The Principalship." Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel.