

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH

Suhenrik P¹

¹Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pejuang Republik Indonesia, Makasar
Korespondensi : endri.suhendrik89@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the effect of organizational culture and work motivation of teacher on the quality of school education. This research was designed using quantitative approach conducted at SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara, South Sulawesi. The sample of this research was 32 respondents. The result of this research shows that organizational culture and work motivation of teacher have positive effect on the quality of school education. This result reveals that organizational culture and work motivation of teacher can lead into the increase of the quality of education.

Keywords: *education; organizational culture; quality; work motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan sekolah. Penelitian ini didesain menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara. Sampel penelitian adalah 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sekolah. Hasil ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan.

Kata kunci: budaya organisasi; motivasi kerja; mutu; pendidikan

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan bangsa sangat bergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas.

Kenyataannya, dalam dua dasa warsa terakhir ini kualitas pendidikan secara nasional masih belum menunjukkan tanda-tanda menggembirakan. Dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas mengacu kepada proses pendidikan dan hasil pendidikan (Widoyoko, 2009). Kualitas dengan kata lain mutu dalam pengertian proses, terkait dengan masih belum meratanya fasilitas yang dimiliki sekolah seperti bahan ajar, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sumber daya lainnya. Kualitas dalam pengertian hasil pendidikan (sampai jenjang sekolah menengah), tercermin dalam perolehan rata-rata hasil ujian yang belum sesuai harapan serta sebagian besar lulusan kurang memiliki kesiapan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau memasuki dunia kerja. Menyangkut kemampuan dan sikap mental yang kurang memadai.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen dan konsentris (Depdiknas, 2007). Lebih lanjut dijelaskan, Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Selain faktor Budaya Organisasi Sekolah, faktor Motivasi Kerja Guru juga mempengaruhi Mutu Pendidikan. Guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan Guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya Guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, seperti yang dikemukakan oleh Cece wijaya dan Tabrani Rusyam, (2004), bahwa “Guru merupakan pendidik dan pengajar tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri, Oleh karena itu Guru seyogyanya mempunyai perilaku yang memadai untuk dapat mengembangkan diri siswa secara utuh”. Motivasi guru memiliki kontribusi terhadap mutu pendidikan. Dengan motivasi yang tinggi pada guru, maka motivasi tersebut akan mengalir kepada anak didik melalui proses interaksi belajar-mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hubungan yang dimaksud yaitu bahwa adanya peningkatan motivasi berprestasi oleh guru memberi pengaruh terhadap peningkatan mutu.

Peranan guru sangat penting dalam menentukan maju mundur suatu bangsa. Guru merupakan salah satu faktor yang dominan dalam menciptakan sumber daya manusia yang bermutu. Sehubungan dengan hal tersebut, upaya peningkatan mutu terus dilakukan sesuai dengan UU No. 20 tahun 2003 pada pasal 40 ayat 2. Peningkatan mutu berarti peningkatan kemampuan dalam mengelola seluruh proses pendidikan, oleh karena itu dibutuhkan kinerja guru yang termotivasi tinggi agar mutu pendidikan bisa tercapai dengan baik.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Setiap lembaga pendidikan, sebagai mana setiap individu dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda antara satu sama lain.

Seperti layaknya manusia, sebuah sekolah memiliki getaran dan jiwa sendiri (Osher, Sprague, & W., 2010). Masing-masing mengespresikan rasa sendiri yang

penting berbeda satu sama lainnya. Getaran tersebut berasal dari lingkungan sekolah yang gilirannya menciptakan budaya sebuah lembaga pendidikan. Perbaikan sistem persekolahan pada intinya adalah membangun sekolah dengan kekuatan utama sekolah yang bersangkutan. Perbaikan mutu sekolah perlu adanya pemahaman terhadap budaya sekolah. Melalui pemahaman terhadap budaya sekolah, maka berfungsinya sekolah dapat dipahami, aneka permasalahan dapat diketahui, dan pengalaman-pengalamannya dapat direfleksikan. Oleh sebab itu, dengan memahami ciri-ciri budaya sekolah akan dapat diusahakan tindakan nyata peningkatan mutu sekolah.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, permasalahan yang berkaitan dengan budaya sekolah dan motivasi kerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara, antara lain adalah: Banyak guru yang sudah terbiasa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa sebagian besar guru tidak tertib ketika mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar (KBM) sehingga jam belajar efektif menjadi berkurang. Selanjutnya sebagian besar guru memperlihatkan sikap disiplin hanya jika kepala sekolah hadir di sekolah, dan jika mengetahui kepala sekolah tidak hadir di sekolah mereka merasa bebas dan cenderung kemudian menjadi tidak disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru menjadi sangat rendah ketika mereka tanpa diawasi oleh kepala sekolah, keadaan ini menjadi lebih parah lagi jika kepala sekolah sering tidak hadir di sekolah dengan alasan kegiatan dinas di luar ataupun karena alasan lain yang tidak jelas. Artinya sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinannya daripada loyalitasnya pada profesinya, mereka melaksanakan tugas hanya sekedar untuk mengugurkan kewajiban dan menikmati status quo. Kemudian yang terakhir adalah Mutu pendidikan pada SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara dilihat dari nilai rata-rata UAN dan UAS dalam 5 tahun terakhir relatif rendah dan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ketahun. Hal ini dapat di asumsikan bahwa pada sekolah tersebut tidak ada perubahan-perubahan yang berarti, khususnya mengenai budaya sekolah dan motivasi kerja gurunya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Terkait dengan pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan, guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan Guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya Guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik. Dengan demikian, penelitian ini muncul untuk mengetahui pengaruh budaya dan motivasi kerja guru dalam mendukung mutu pendidikan. Hasil penelitian ini tentu sangat berguna bagi sekolah dalam masalah mutu pendidikan.

KERANGKA TEORI

Budaya Organisasi Sekolah mampu memberi manfaat dalam peningkatan keberhasilan Mutu Pendidikan, untuk peningkatan kualitas sekolah secara konvensional senantiasa bertumpu pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar (PBM), sedikit menyentuh aspek-aspek budaya sekolah. Pilihan tentu tidak salah, karena aspek itulah yang berkaitan dengan prestasi siswa. Namun bukti menunjukkan yang dikemukakan

Hanushek, sasaran peningkatan kualitas pada aspek PBM saja tidak cukup. Upaya peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai budaya sekolah (Hanushek, 2000). Menurut Mayer dan Rowen budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif (Djamaluddin, 2008). Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa Mutu Pendidikan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi Sekolah.

Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap Mutu Pendidikan dengan demikian jika Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru ini dihubungkan terhadap Mutu Pendidikan maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Untuk peningkatan kualitas sekolah secara konvensional senantiasa bertumpu pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar (PBM), sedikit menyentuh aspek-aspek budaya sekolah. Pilihan tentu tidak salah, karena aspek itulah yang berkaitan dengan prestasi siswa. Namun bukti menunjukkan yang dikemukakan Hanushek, sasaran peningkatan kualitas pada aspek PBM saja tidak cukup. Upaya peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai budaya sekolah (Hanushek, 2000). Menurut Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin (2008) budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.

METODE

Pada penelitian ini rancangan yang digunakan ialah memakai pendekatan kuantitatif. Tipe penelitian ini bersifat survey ialah menganalisis kenyataan serta data-data yang mendukung penjelasan yang dibutuhkan untuk menunjang ulasan Penelitian, dalam membongkar serta menanggapi pokok kasus yang diajukan. ialah pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, serta Motivasi Kerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono (2016) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh guru di SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 32 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Mutu Pendidikan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki

oleh populasi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" (Sugiyono, 2016). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 32 orang.

Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja guru, dan variabel dependen adalah mutu pendidikan sekolah.

a) Budaya Organisasi Sekolah (X1)

Budaya Organisasi Sekolah didefinisikan sebagai kesepakatan perilaku guru di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan guru, kreatif dan akurat menjalankan tugas. Menurut Robbins (Robbins & Timothy, 2016), Budaya organisasi dapat diukur oleh:

- a. Inisiatif Individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
- b. Integrasi, yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- c. Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- d. Kontrol, yaitu peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi sekolah.

b) Motivasi Kerja Guru (X2)

Motivasi Kerja Guru didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja guru agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk peningkatan karir guru. Menurut Herzberg (Anoraga, 2008), Motivasi kerja guru dapat diukur oleh:

- a. Tanggung jawab, yaitu besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- b. Pengakuan, yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada guru atas unjuk kerjanya.
- c. Administrasi dan kebijakan, yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan guru dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam lembaga.
- d. Kondisi kerja, yaitu derajat kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

c) Mutu Pendidikan (Y)

Mutu Pendidikan didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Mutu Pendidikan mengikuti parameter dari studi sebelumnya (Purwanto, 2004) dapat diukur oleh:

- a. Kualitas guru, yaitu guru merupakan salah satu komponen yang memegang peranan yang sangat penting di dalam pelaksanaan pendidikan, karena itu kualitas seorang guru tersebut harus ditingkatkan.
- b. Mutu pendidikan siswa, yaitu peningkatan mutu atau kualitas siswa ini dapat dilakukan dengan cara: mengaktifkan siswa, memberikan bimbingan, pemberian tugas pada siswa dan mengadakan kegiatan ekstra kurikuler

- c. Sarana sekolah, yaitu dibutuhkan sarana yang memadai dengan sarana yang cukup maka akan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan.
- d. Kerjasama Dengan Wali Murid, yaitu penyelenggaraan pendidikan akan lebih berhasil jika adanya kerja sama antara sekolah dengan orang tua murid.

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Prayitno, 2008). Kemudian Mas'ud menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul (Mas'ud, 2004). Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, X3, dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru, variabel terikat yaitu Mutu Pendidikan. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Sekolah (X₁), dan Motivasi Kerja Guru (X₂) terhadap Mutu Pendidikan (Y). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Mutu Pendidikan
- X₁ = Budaya Organisasi Sekolah
- X₂ = Motivasi Kerja Guru
- β = koefisien regresi
- α = Konstanta
- e = eror term

DISKUSI

Hasil Deskriptif

Untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat rangkuman hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 1 Output Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.901	1.354		3.620	.001
	Budaya Sekolah (X1)	.408	.058	.653	7.071	.000
	Motivasi Kerja (x2)	.417	.056	.687	7.438	.000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan (Y)

Sumber : Data primer, diolah 2020

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 4.901 + 0.408 X_1 + 0.417 X_2.$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan adalah positif dimana saat Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru membaik akan meningkatkan Mutu Pendidikan. Ini mengindikasikan bahwa saat Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru meningkat maka akan diikuti peningkatan Mutu Pendidikan. Derajat hubungan antar Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R sebagaimana pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 2. Output Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.742	.483

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (x2), Budaya Sekolah (X1)

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.871 dengan nilai R square sebesar 0.742. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh sebesar 74.2% terhadap Mutu Pendidikan. Sedangkan selebihnya sebesar 25.8% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan

Dari hasil uji t didapatkan hasil Budaya Organisasi Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan, hal ini terlihat dari Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi Sekolah terhadap Mutu Pendidikan diperoleh 7.071 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya Organisasi Sekolah maka Mutu Pendidikan akan semakin baik juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa untuk peningkatan kualitas sekolah secara konvensional senantiasa bertumpu pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar (PBM), sedikit menyentuh aspek aspek budaya sekolah. Pilihan tentu tidak salah, karena aspek itulah yang berkaitan dengan prestasi siswa. Namun bukti menunjukkan yang dikemukakan Hanushek, sasaran peningkatan kualitas pada aspek PBM saja tidak cukup. Upaya peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai nilai yang hidup sebagai budaya sekolah (Hanushek, 2000). Menurut Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin (2008) budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia

tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.. Budaya Organisasi Sekolah adalah kesepakatan perilaku guru di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan guru, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya (Rahman, 2011), kesimpulan yang di dapat bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru. Budaya organisasi merupakan suatu set kunci dari nilai-nilai yang dipercayai, serta pengertian dari karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan (Randolph & Blackburn, 2009). Menurut Wagner dan Hollenbeck, budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikirannya dan perasaan dalam hubungannya mengatasi persoalan (Wagner & Hollenbeck, 2010). Pendapat Robbins menyatakan budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh anggota organisasi, menjadi sebuah sistem penggabungan pengertian, untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi, agar inovatif antisipasi risiko, teliti terhadap setiap masalah, serta agresif di dalam melaksanakan tugas organisasi (Robbins & Timothy, 2016).

Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar, bagaimana pegawai bersikap (Robbins & Timothy, 2016). Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Mutu Pendidikan Sekolah

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan, hal ini terlihat dari Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan diperoleh 7.438 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin baiknya Motivasi Kerja Guru maka Mutu Pendidikan akan semakin baik juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan Guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya Guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya (Suherman, 2011), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama sama berpengaruh positif terhadap

mutu pendidikan. Motivasi adalah suatu kondisi atau status internal (kadang-kadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, atau hasrat) yang mengarahkan perilaku seseorang untuk aktif bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap mutu pendidikan sekolah. Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap mutu pendidikan. Hal ini terlihat dari Nilai F hitung untuk variabel Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan diperoleh 45.586 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru maka mutu pendidikan akan semakin baik.

Penelitian ini berimplikasi terhadap peningkatan referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru dalam meningkatkan Mutu Pendidikan. Penelitian ini dapat menjadi Bahan masukan bagi SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara dalam masalah Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru serta pengaruhnya terhadap Mutu Pendidikan. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Mutu Pendidikan.

Saran penelitian ini adalah bahwa SMP Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara lebih memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan diantara adalah Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru. Pada variabel Budaya Organisasi Sekolah, indikator Integrasi merupakan respon terendah, walaupun rata-rata jawaban berada di kategori tinggi. Selanjutnya pada Motivasi Kerja Guru, indikator Kondisi kerja merupakan respon terendah, walaupun rata-rata jawaban berada di kategori tinggi. persentase korelasi simultan variabel budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 74.2%. ini menandakan bahwa variabel variabel budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru merupakan variabel-variabel yang dominan mempengaruhi mutu pendidikan. dengan demikian Smp Negeri I Balusu Kabupaten Toraja Utara perlu memperhatikan dan meningkatkan variabel variabel budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru dalam hal meningkatkan Mutu Pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2008). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
Depdiknas. (2007). *Panduan Pengembangan Pembelajaran IPA Terpadu*. Jakarta: Balitbang Depdiknas.
Djamaluddin, A. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*. Jakarta: Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global.

- Hanushek. (2000). *Assesing the Effect of School Resources on the Student Performance An Update: Education Policy Analysis*.
- Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*. Semarang: UNDIP.
- Osher, D. B., Sprague, G., & W., D. (2010). How can we improve school discipline? *Educational Researcher* , 39:1, 48-58.
- Prayitno. (2008). *Layanan Informasi*. Padang: UNY.
- Purwanto, N. (2004). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. (2011). *Investasi Cerdas*. Jakarta: Gagas Media.
- Randolph, W., & Blackburn, R. (2009). *Managing Organizational Behavior*. Boston.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2016). *Perilaku Organisasi Ed 16 Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A. (2011). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Pendidikan. *Tugas Akhir* .
- Wagner, J., & Hollenbeck, J. (2010). *Organizational Behavior; Securing Competitive Advantage*. New York.
- Widoyoko, E. P. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran (Panduan Praktis Pendidik dan Calon Pendidik)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.