

Pengaruh Perilaku Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran (Penelitian Di SMP Dan SMK Al-Hikmah)

Ajang Abdul Karimadin

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey. Lokasi penelitian di SMP dan SMK Al-Hikmah dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran di SMP dan SMK Al-Hikmah. Artikel ini berkesimpulan bahwa efektivitas pembelajaran dapat terwujud dengan baiknya perilaku organisasi sekolah dan motivasi kerja guru yang optimal.

Kata Kunci: Efektivitas Pembelajaran, Motivasi Kerja Guru, Perilaku Organisasi Sekolah.

1. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk Allah swt, ia hidup sebagai suatu kolektifitas manusia. Sebagai individu manusia memiliki unsur-unsur dasar rohani, jasmani, kecerdasan, psikologi dan sosial. Pertumbuhan dan perkembangan semua unsur-unsur individu tersebut berlangsung adalah keluarga, kelompok informal, kelompok formal, organisasi dan masyarakat.

Pada pokoknya semua unsur kolektifitas manusia rangkaian proses pertumbuhan dan perkembangannya berlangsung dalam tahap-tahap kontak sosial, interaksi sosial, adaptasi sosial, intimasi sosial, pembentukan kolektifitas, pertumbuhan kolektifitas, perkembangan kolektifitas, konflik dan perpecahan kolektifitas, bubar dan berakhirnya suatu kolektifitas dan selanjutnya kembali seperti semula yaitu dimulainya kembali proses pertumbuhan dan perkembangan kolektifitas baru. Ciri-ciri kolektifitas dapat diidentifikasi melalui ciri-ciri adanya perilaku yang bersifat interaksional, adanya proses transaksi sosial, adanya perilaku yang bersifat kontekstual, adanya perilaku yang bersifat perspektif dan ciri-ciri perilaku sosial lainnya.

Dengan demikian organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam kolektifitas manusia, yang pertumbuhan, perkembangan fungsi maupun ciri-ciri perilaku kolektifitas berlaku dan berlangsung pula dalam kehidupan organisasi. Oleh sebab itu organisasi merupakan wahana manusia bekerja sama secara kolektif, melalui pola-pola perilaku yang disepakati bersama, dan perilaku bersama tersebut dirinci kedalam berbagai aktifitas yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan bersama yang telah ditetapkan. Memahami organisasi sebagai jaringan perilaku manusia, baik sebagai individu ataupun sebagai bagian dari suatu kolektifitas adalah hal yang paling esensial. Organisasi bukan mesin, metoda, bukan barang, dan bukan alat-alat, tetapi organisasi adalah dinamika kehidupan manusia secara kolektif untuk bekerja sama mencapai

tujuan yang mereka harapkan. Orang memasuki organisasi tidak semata-mata mencapai terpenuhinya motif-motif ekonomi dan kekuasaan, tetapi jauh lebih besar dari itu ia memasuki organisasi dengan tujuan memenuhi semua fungsi dan kebutuhan psikososialnya sebagai makhluk sosial yang bermartabat. Jika manusia sangat memperhatikan mesin atau alat yang dibuatnya dengan cara memelihara, merawat dan meningkatkan fungsinya, maka perhatian yang jauh lebih besar harus diarahkan dan diberikan kepada manusia yang menciptakan mesin dan alat tersebut.

Menurut Iskandar (2017: 84) Perilaku adalah aktualisasi tindakan nyata yang dilakukan oleh seorang individu termasuk perilaku yang berlangsung dalam kehidupan organisasi. Banyak orientasi teori yang mengkaji perilaku individu, salah satu diantaranya adalah orientasi teori lapangan (*Field Theory*) yang dikembangkan oleh Kurt Lewin (1991). Konsep dasar *Field Theory* adalah lapangan kehidupan, tingkah laku dan lokomosi, daya (*power*), dan ketegangan (*tension*) (Iskandar, 2017: 84).

Memahami Perilaku organisasi sekolah berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami Perilaku organisasi sekolah bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku. Memahami bagaimana para anggota organisasi berperilaku berarti berusaha memahami perilaku manusia. Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Demikian pula perilaku manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor lingkungan, latar belakang, pengalaman, kemampuan dan sebagainya.

Perilaku organisasi sekolah lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Kinerja tim lebih unggul daripada kinerja individu-individu bila tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Perilaku organisasi sekolah menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri. Organisasi dari segala tipe dan jenis dapat dikatakan secara pasti berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

Perbedaan individu yang satu dengan yang lainnya selain terletak pada kemampuan dalam bekerja juga tergantung motivasinya. Sedangkan motivasi seseorang tergantung pada kuatnya motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula menyebabkan seseorang berperilaku, yang dapat memelihara kegiatan-kegiatan, dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut.

Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa dalam belajar di sekolah. Hal ini merupakan salah satu ciri bahwa proses pendidikan dikatakan tercapai apabila siswa mampu membuktikannya dengan sebuah prestasi yang cukup baik. Tinggi rendahnya prestasi belajar siswa salah satunya dipengaruhi oleh motivasi guru dalam belajar baik disekolah maupun di rumah (Bunyamin: 2014: 2).

Motivasi tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja. Agar tujuan pendidikan dapat dicapai, maka metode dan pendekatan yang digunakan harus tepat. Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian

tujuan yang ditetapkan. Demikian pula Mulyasa menjelaskan bahwa efektifitas berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan (dalam Wahyudi, 2015: 88).

Efektivitas pembelajaran merupakan target yang diharapkan setelah dilaksanakan proses pembelajaran. Efektivitas pembelajaran dapat dilihat pada beberapa aspek antara lain; pengorganisasian materi yang baik, komunikasi yang efektif, penguasaan antusiasme terhadap materi pembelajaran, sikap positif terhadap siswa, keluwesan dalam pendekatan pembelajaran dan hasil belajar siswa yang baik. Berbicara tentang efektivitas bukan hanya dilihat dari proses pembelajaran saja, tetapi hanya bisa dilihat dari adanya perubahan dari sebelum dan sudah terjadi proses pembelajaran. Jadi pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang menghasilkan perubahan yang bukan hanya pengetahuan tetapi juga perubahan pada perilaku peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi awal pada hari rabu 8 agustus 2018 dengan kepala sekolah SMK Al-Hikmah, mengatakan bahwa salah satu yang dapat menyebabkan kurang efektifnya pembelajaran di SMK Al-Hikmah terdapat pada motivasi guru dalam proses pembelajaran. Motivasi guru dalam mengajar timbul karena kenyamanan dalam lingkungan sekolah, salah satu yang menjadi faktor penyebabnya adalah masih adanya perilaku guru yang berkelompok, satu kelompok dengan kelompok lain saling bersebrangan untuk membuktikan yang terbaik. Di sisi lain hal tersebut baik, tetapi menjadi tidak baik kalau saling menjatuhkan satu sama lain. Kesenjangan dalam honorarium pun menjadi salah satu faktor yang menyebabkan motivasi guru dalam pembelajaran rendah. Sangat terlihat guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi.

Indikasi belum optimalnya motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran berdasarkan observasi awal yang telah diuraikan di atas diantaranya sebagai berikut:

Kurangnya komunikasi antar guru dalam merencanakan tujuan yang ingin dicapai, dikarenakan kurangnya koordinasi dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dengan data rapat awal tahun pelajaran, hanya 80 % guru yang mengikuti. Selain itu pembagian tugas kerja yang tidak seimbang antara guru yang satu dengan guru yang lain, dikarenakan perbedaan guru yang lama dengan guru yang baru.

Salah satu yang menjadi faktor motivasi guru rendah, dikarenakan kurangnya honorarium yang diterima, sebab masih di bawah UMR kab. Garut. Masih terdapat guru yang menerima honor dari SMK Al-Hikmah tergolong rendah, terutama guru honorer. Hasil wawancara dengan ibu Sri sebagai kepala sekolah SMK Al-Hikmah, untuk guru honorer pembayaran sekitar 20.000,- per jam pelajaran. Jika seorang guru honorer diberi waktu mengajar 24 jam/ bulan maka penghasilan yang diterima paling tinggi adalah $20.000 \times 24 = 480.000,-$ /bulan. Penghasilan tersebut masih jauh dari standar Upah Minimum Kota (UMK) Kab. Garut sebesar Rp. 1.672.947,97.

Efektivitas guru dalam mengajar masih belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat administrasi guru yang masih banyak menggunakan metode ceramah.

Dari uraian di atas maka peneliti menduga dari berbagai fakta terdapat hubungan kausal efektif yang perlu diteliti lebih lanjut dengan penelitian ilmiah. Berkenaan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang penelitian **“pengaruh perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran”** Penelitian di SMP dan SMK Al-Hikmah Kecamatan Tarogong Kaler.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey yang bertujuan untuk menggali hubungan antar variabel. Penelitian deskriptif mempunyai hubungan dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua fenomena atau lebih (Iskandar, 2016). Teknik survey yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu metode penelitian dengan mengambil sejumlah sampel yang dianggap representatif untuk mewakili populasi dari fakta- fakta dan fenomena- fenomena variabel penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati (Iskandar, 2016).

Untuk melihat kondisi objektif dari objek penelitian, peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun guna memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Variabel X Perilaku Organisasi Sekolah (Engkoswara dan Aan Komariah (2015: 147-149))	1. Koordinasi	a. Komunikasi a. Kerjasama
		2. Tujuan	a. Tujuan yang ingin dicapai b. Keinginan untuk berkembang
		3. Pembagian tenaga kerja	a. Pembagian tugas b. Sumber Daya Manusia yang ada
		4. Hierarki wewenang	a. Pemimpin b. Pembinaan dan pelatihan
		5. Pengambilan Keputusan	a. Orang yang mengambil Keputusan b. Sikap pengambil keputusan
		6. Prestasi	a. Tujuan yang ingin di tuju b. Hasil yang dicapai
2	Variabel Y Motivasi Kerja Guru McClelland (Dalam Saefulloh, 2012: 260)	1. motivasi berprestasi	a. Melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya b. Berorientasi pada keberhasilan
		2. Motivasi Bersahabat	a. Bekerja sama dengan guru yang lain b. Dapat berinteraksi yang baik
		3. Motivasi Berkuasa	a. Mengontrol dan mempengaruhi orang b. Memiliki gairah dalam bekerja untuk mencapai kedudukan terbaik
3	Variabel Z Efektivitas pembelajaran (Supardi, 2015)	1. Kejelasan	a. Mata pelajaran yang sesuai dengan kurikulum b. Kejelasan tujuan yang ingin di capai
		2. Variasi	a. Merencanakan berbagai variasi metode mengajar b. Menggunakan berbagai strategi dalam proses KBM c. Memberikan <i>reinforcement</i> dengan berbagai cara d. Aktivitas belajar siswa e. Menggunakan berbagai tipe media pembelajaran
		3. Orientasi tugas	a. Prestasi belajar siswa b. Mutu pendidikan sekolah
		4. Keterlibatan siswa	a. Ikut melaksanakan proses pembelajaran b. Ikut melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler
		5. Pencapaian kesuksesan	a. Mutu pengajaran b. Mata pelajaran yang sesuai dengan kurikulum c. Kejelasan tujuan yang ingin di capai

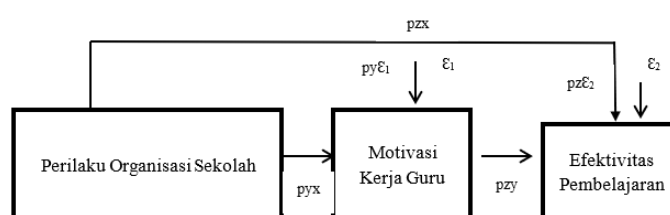
No	Variabel	Dimensi	Indikator
		siswa yang tinggi	b. Komunikasi

Responden pada penelitian kali ini adalah guru SMP dan SMK Al-Hikmah Tarogong Kabupaten Garut, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Pembahasan ini dilakukan dengan berdasar atas perilaku organisasi guru sebagai upaya mengoptimalkan motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran. Untuk menggali lebih dalam pembahasan penelitian, maka peneliti melakukan uji silang antara hasil penelitian dengan hasil observasi, wawancara, dan studi literatur sebagaimana yang direkomendasikan oleh (Ramdhani & Ramdhani, 2014), dan (Ramdhani, et al., 2014).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian kali ini bertujuan untuk menguji fakta empiris tentang pengaruh perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran. Selanjutnya untuk memudahkan analisis, maka dilakukan pemodelan terhadap fokus penelitian dalam bentuk paradigma penelitian. Model merupakan penyederhanaan dari dunia nyata yang dapat memperlihatkan relasi antar variabel (Amin & Ramdhani, 2006). Secara skematis hubungan *causal effectual* variabel variabel dalam paradigma penelitian kali ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil analisis statistika disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisa Statistika untuk Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Perilaku organisasi sekolah (X) Terhadap Motivasi kerja guru (Y) untuk mewujudkan Efektivitas pembelajaran (Z)	0,4639	3,5903	2,0129	0,2152	signifikan
Sub hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Perilaku organisasi sekolah (X) Terhadap Motivasi kerja guru (Y)	0,3054	2,2218	2,0129	0,0933	signifikan
Motivasi kerja guru (Y) Terhadap Efektivitas pembelajaran (Z)	0,2047	1,9893	1,9867	0,0565	signifikan
Perilaku organisasi sekolah (X) Terhadap Efektivitas pembelajaran (Z)	0,2848	2,0766	2,0129	0,1703	signifikan

3.2 Pembahasan

Fenomena masalah mengenai efektivitas pembelajaran berdasarkan pengamatan peneliti memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor lain, diantaranya baiknya perilaku organisasi sekolah dan motivasi kerja guru. Dalam Engkoswara dan Aan Komariah (2015: 209) motivasi dalam konteks organisasi menurut Hasibuan adalah sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami efektivitas pembelajaran pada hakikatnya adalah proses pembelajaran yang efektif terjadi jika guru dapat mengubah kemampuan dan persepsi siswa dari yang sulit mempelajari sesuatu menjadi mudah mempelajarinya. Menurut Supardi (2015: 164) efektivitas adalah usaha sadar untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan, rencana, dengan menggunakan data, sarana, maupun waktu yang tersedia untuk memperoleh hasil yang maksimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

3.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis Utama Pengaruh Perilaku organisasi sekolah (X) Terhadap Motivasi kerja guru (Y) Dalam Mewujudkan Efektivitas pembelajaran (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,4639. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran, maka dilakukan pengujian yaitu menguji koefisien jalur dengan mencari dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,5903 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,0129. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran.

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,2152 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel variabel perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran sebesar 21,52 %. Walaupun pengaruhnya signifikan, namun nilai signifikansinya termasuk rendah.

Hal ini disebabkan karena ada beberapa dimensi dengan kategori rendah yaitu dalam variabel perilaku organisasi sekolah yang belum terealisasi dan dilaksanakan secara optimal. Pada variabel perilaku organisasi sekolah, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, didapatkan persentase terendah pada indikator “Sekolah membuat laporan pembiayaan setelah kegiatan pembinaan dilaksanakan”, “Sekolah selalu menganalisis motivasi kerja guru dalam proses pembinaan”, dan “Sekolah membuat aturan organisasi terkait dengan kegiatan perilaku organisasi sekolah”.

Pada variabel motivasi kerja guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada indikator “Dalam pembelajaran guru mengadakan komunikasi dengan siswa”, “Guru memberikan pertanyaan tentang materi yang diajarkan”, dan “Guru menyederhanakan penyajian materi kepada siswa yang masih belum tuntas”. Sedangkan sisanya sebesar 0,7848 atau sebesar 78,48 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi motivasi kerja

guru dan efektivitas pembelajaran, variabel tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah. Diduga faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja guru dan efektivitas pembelajaran, artinya kepemimpinan kepala sekolah diduga akan mempengaruhi motivasi kerja guru sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas pembelajaran.

3.2.2 Pengaruh Perilaku Organisasi Sekolah (X) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{YX}) sebesar 0,3054. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} 2,2218 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0129.

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 2,2218 > t_{tabel} = 2,0129$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Adapun besar pengaruh perilaku organisasi sekolah terhadap variabel motivasi kerja guru adalah sebesar 0,0933 atau sebesar 9,33 % sedangkan sisanya sebesar 0,9067 atau sebesar 90,67 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh perilaku organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru hanya sebesar 9,33 % ini disebabkan karena ada beberapa indikator dalam variabel perilaku organisasi sekolah yang belum terealisasi dan dilaksanakan secara optimal. Pada variabel perilaku organisasi sekolah, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, didapatkan persentase terendah pada indikator “Sekolah membuat laporan pembiayaan setelah kegiatan pembinaan dilaksanakan”, “Sekolah selalu menganalisis motivasi kerja guru dalam proses pembinaan”, dan “Sekolah membuat aturan organisasi terkait dengan kegiatan perilaku organisasi sekolah”.

3.2.3 Pengaruh Perilaku Organisasi Sekolah (X) Terhadap Efektivitas Pembelajaran (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{ZX}) sebesar 0,2848. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel perilaku organisasi sekolah terhadap efektivitas pembelajaran, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,0766$ dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0129.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa perilaku organisasi sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Adapun besar pengaruh secara langsung perilaku organisasi sekolah terhadap efektivitas pembelajaran adalah 0,1393 atau sebesar 13,93 %, pengaruh tidak langsung perilaku organisasi sekolah terhadap efektivitas pembelajaran adalah 0,0310 atau sebesar 3,10 %, sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel perilaku organisasi sekolah terhadap efektivitas pembelajaran sebesar 0,1703 atau 17,03 %. Sedangkan sisanya sebesar 82,97 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

3.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Guru (Y) Terhadap Efektivitas Pembelajaran (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{ZY}) sebesar 0,2894. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap efektivitas pembelajaran,

maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,0527$ dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0129.

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 2,0527 > t_{tabel} = 2,0129$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Adapun besar pengaruh terhadap efektivitas pembelajaran adalah sebesar 0,1089 atau 10,89 % sedangkan sisanya sebesar 0,8911 atau 89,11 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran dapat ditunjukkan dari seberapa besar motivasi kerja guru yang dilaksanakan.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi sekolah berpengaruh nyata dan positif serta signifikan terhadap motivasi kerja guru dalam mewujudkan efektivitas pembelajaran. Hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil perhitungan. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa perilaku organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Perilaku organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh dan signifikan terhadap efektivitas pembelajaran.

Mengingat terdapat beberapa temuan penting pada penelitian serta keterbatasan dalam penelitian ini maka diharapkan pada masa yang akan datang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut faktor lain (epsilon) dari variabel-variabel penelitian ini. Penelitian lanjutan lain yang disarankan diantaranya dikarenakan dalam menunjang motivasi kerja guru yang optimal untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran di dukung oleh sarana belajar yang memadai, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap pengaruh sarana belajar terhadap motivasi kerja guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran.

Daftar Pustaka

I. Buku

- Agama, K. (2010). *Al-Quran dan Terjemahnya*. Bandung: Syamil Cipta Media.
- Akdon. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. Cet. 2.
- Alim, Aim Nurul. Volume. 01; Nomor. 01. 2017. Pengaruh Penghayatan Etika Profesi terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran di Madrasah Aliyah Al Ulfah Malangbong Garu. *Khazanah Akademia*.
- Daryanto. 2013. *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrama Widya.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta, Rineka cipta.
- Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hosnan, M. 2016. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Iskandar, Jusman. 2018. *Metoda Penelitian*. Bandung: Puspaga Bandung.

- Puspanidra, Tiara. Volume 1 No 1. 2017. Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor). Wahana.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfa Beta. Bandung.
- Ramayulis. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rusman. 2017. *Belajar dan Pembelajaran*. Kencana. Jakarta.
- Sani, Ridwan Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefullah, U. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-3.
- Suryanto dan Asep Juhad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Syah, Muhibin. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Pers. Cet. Ke-12.
- Tafsir, Ahmad. 2010. *Ilmu Pendidikan Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet ke-9.
- Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta. cet. ke-4.

II. Dokumen-Dokumen

- Admnistrasi Dokumen SMP Al-Hikmah kecamatan Tarogong Kaler.
- Admnistrasi Dokumen SMK Al-Hikmah kecamatan Tarogong Kaler.
- Data Referensi Dapodikdasmen.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Madrasah dan Pengawas Pendidikan Agama Islam di Sekolah.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.