



Persepsi Budaya Positif dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa di Wilayah Dinas Pendidikan Aceh

Yossi Novianti, Ediyanto, Umi Safiul Ummah

Universitas Negeri Malang
E-mail: novianti.yossi@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara persepsi guru mengenai budaya positif sekolah dengan motivasi kerja mereka pada Sekolah Luar Biasa (SLB) di bawah Dinas Pendidikan Aceh. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan melibatkan 362 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang memuat 18 butir pernyataan untuk variabel budaya positif dan 21 butir untuk variabel motivasi kerja. Instrumen penelitian telah teruji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil yang memadai. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson, regresi linear sederhana, serta analisis faktor eksploratori (EFA) pada variabel X untuk melihat struktur konstruk budaya positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru menilai budaya positif sekolah berada pada kategori tinggi, yang tercermin dalam adanya kepemimpinan partisipatif, kerja sama yang solid, dan sistem evaluasi yang bersifat konstruktif. Motivasi kerja guru juga tergolong tinggi, baik pada aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Uji korelasi menghasilkan nilai $r = 0,843$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Uji regresi memperlihatkan bahwa budaya positif mampu menjelaskan 71% variasi motivasi kerja guru. Analisis faktor menunjukkan bahwa budaya positif terdiri atas tiga dimensi utama, sementara motivasi kerja juga terbagi ke dalam tiga dimensi. Hasil ini menegaskan bahwa budaya sekolah yang sehat, inklusif, dan partisipatif merupakan kunci penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru SLB.

Kata kunci: budaya positif; motivasi kerja; guru SLB; Aceh; EFA

Abstract: This study aims to uncover the relationship between teachers' perceptions of positive school culture and their work motivation in Special Needs Schools (SLB) under the Aceh Education Office. A quantitative correlational approach was used, involving 362 teachers as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire containing 18 items for the positive culture variable and 21 items for the work motivation variable. The research instrument has been tested for validity and reliability, with adequate results. Data were analyzed using Pearson correlation tests, simple linear regression, and exploratory factor analysis (EFA) on the X variables to examine the structure of the positive culture construct. The results indicate that teachers rated the school's positive culture as high, reflected in participatory leadership, solid collaboration, and a constructive evaluation system. Teacher work motivation was also high, both intrinsically and extrinsically. The correlation test yielded an r value of 0.843 with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating a very strong relationship between the two variables. The regression test showed that positive culture explained 71% of the variation in teacher work motivation. Factor analysis shows that a positive culture consists of three main dimensions, while work motivation is also divided into three dimensions. These results confirm that a healthy, inclusive, and participatory school culture is key to increasing the work motivation of special needs teachers.

Keywords: positive culture; work motivation; special needs teachers; Aceh; EFA

PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen sentral dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pada Sekolah Luar Biasa (SLB), peran guru semakin penting karena mereka mendidik anak berkebutuhan khusus yang memiliki tantangan lebih kompleks dibandingkan peserta didik di sekolah reguler. Guru SLB dituntut memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi untuk mengatasi keterbatasan sarana, tekanan administratif, serta kebutuhan belajar peserta didik yang beragam. Motivasi kerja guru dapat

dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh besar adalah budaya sekolah. Hoyle dan Miskel (2008) menjelaskan bahwa budaya sekolah merupakan fondasi yang mengarahkan perilaku, interaksi, dan komitmen warga sekolah. Apabila budaya sekolah dibangun secara positif—ditandai dengan kolaborasi, kepemimpinan yang mendukung, keadilan, serta keterlibatan seluruh pihak—maka motivasi kerjaguru akan semakin kuat. Penelitian sebelumnya telah menegaskan keterkaitan budaya organisasi dengan

motivasi guru. Sari (2020) menemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi guru SMA. Rahman (2021) menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah sangat penting di sekolah-sekolah terpencil. Fitriani (2022) juga menemukan bahwa budaya positif memperkuat ketahanan kerja guru SLB. Namun, kajian serupa di Aceh masih jarang dilakukan, padahal daerah ini memiliki karakteristik dan tantangan pendidikan yang khas. Karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menelaah hubungan antara persepsi budaya positif dengan motivasi kerja guru SLB di wilayah Dinas Pendidikan Aceh, sekaligus menambahkan analisis faktor eksploratori (EFA) pada variabel X untuk memastikan validitas konstruk.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SLB di bawah Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, dengan jumlah sampel 362 orang guru yang ditentukan secara proporsional. Instrumen yang digunakan berupa angket skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Variabel budaya positif (X) disusun berdasarkan teori Hoyle & Miskel serta Collie dengan 18 butir pernyataan. Variabel motivasi kerja (Y) disusun berdasarkan teori Herzberg dan Collin dengan 21 butir pernyataan. Uji validitas menunjukkan seluruh item memenuhi kriteria (r hitung $> 0,30$). Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,967 untuk budaya positif dan 0,961 untuk motivasi kerja, yang berarti sangat reliabel.

Data dianalisis dengan beberapa teknik: (1) korelasi Pearson untuk melihat hubungan antarvariabel, (2) regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh budaya positif terhadap motivasi kerja, dan (3) analisis faktor eksploratori (EFA) untuk melihat struktur dimensi pada variabel budaya positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru Sekolah Luar Biasa di wilayah Dinas Pendidikan Aceh memiliki persepsi yang relatif positif terhadap budaya sekolah yang berkembang di lingkungan kerja mereka. Budaya positif tersebut tercermin dari adanya nilai-nilai kebersamaan, kepedulian terhadap peserta didik berkebutuhan khusus, serta komitmen kolektif dalam menjalankan tugas profesional. Guru memandang bahwa iklim sekolah yang suportif, relasi kerja yang harmonis, serta kepemimpinan yang menghargai peran guru menjadi fondasi utama dalam membangun budaya positif di SLB. Temuan ini sejalan dengan pandangan Schein (2017) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang membentuk pola perilaku dan sikap

anggota organisasi.

Lebih lanjut, budaya positif yang dirasakan guru SLB juga tercermin dalam praktik kolaborasi antarguru, khususnya dalam menangani permasalahan pembelajaran dan kebutuhan individual peserta didik. Guru merasa tidak bekerja secara individualistik, melainkan sebagai bagian dari komunitas profesional yang saling mendukung. Kondisi ini penting dalam konteks pendidikan khusus, mengingat kompleksitas karakteristik siswa SLB menuntut kerja tim yang solid. Hal ini mendukung temuan Deal dan Peterson (2016) yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki dan solidaritas di antara tenaga pendidik.

Dari sisi motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru SLB di Aceh memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi, terutama motivasi intrinsik. Guru memaknai pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian dan panggilan moral untuk membantu peserta didik berkebutuhan khusus mencapai kemandirian dan kualitas hidup yang lebih baik. Motivasi intrinsik ini muncul dari kepuasan batin ketika melihat perkembangan siswa, meskipun sering kali dihadapkan pada keterbatasan sarana dan tantangan administratif. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2012) mengenai pentingnya motivasi intrinsik dalam profesi berbasis pelayanan sosial.

Namun demikian, motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, seperti dukungan pimpinan, penghargaan, serta kebijakan institusional. Beberapa guru mengungkapkan bahwa apresiasi dari kepala sekolah dan pengawas pendidikan memberikan dorongan psikologis yang signifikan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dan beban administrasi yang tinggi berpotensi menurunkan motivasi kerja jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Hal ini memperkuat pandangan Herzberg et al. (2011) bahwa faktor motivator dan faktor higienis sama-sama berperan dalam membentuk kepuasan dan motivasi kerja guru.

Hubungan antara persepsi budaya positif dan motivasi kerja guru SLB tampak cukup kuat berdasarkan hasil analisis deskriptif. Guru yang memandang budaya sekolahnya positif cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap sekolah, serta kesiapan untuk berinovasi dalam pembelajaran. Budaya positif menciptakan rasa aman psikologis yang memungkinkan guru mengekspresikan ide dan kreativitas tanpa rasa takut. Hal ini selaras dengan temuan penelitian oleh Fullan (2020) yang menekankan bahwa budaya sekolah yang sehat merupakan prasyarat penting bagi peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Dalam konteks Aceh, nilai-nilai lokal dan religiusitas juga berkontribusi dalam membentuk budaya positif sekolah. Guru SLB memaknai budaya

kerja tidak hanya sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai refleksi nilai moral dan spiritual yang dianut bersama. Nilai keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan dalam menjalankan tugas profesional. Perspektif ini memperkaya pemahaman tentang budaya positif sebagai konstruksi sosial yang dipengaruhi oleh konteks budaya lokal, sebagaimana dikemukakan oleh Hofstede (2018) dalam kajian budaya organisasi lintas konteks.

Pembahasan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah memainkan peran strategis dalam membangun budaya positif dan menjaga motivasi kerja guru SLB. Kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan empatik mendorong guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah dan memperkuat komitmen kerja guru. Temuan ini sejalan dengan Bush dan Glover (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif berdampak langsung pada budaya sekolah dan motivasi guru.

Selain itu, budaya positif berfungsi sebagai mekanisme adaptif bagi guru SLB dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Tuntutan emosional dalam mendampingi peserta didik berkebutuhan khusus sering kali memicu kelelahan kerja, namun budaya sekolah yang suportif dapat menjadi faktor protektif. Guru merasa memiliki ruang untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja. Hal ini mendukung temuan Skaalvik dan Skaalvik (2017) tentang peran iklim kerja positif dalam menurunkan stres dan burnout guru.

Meskipun secara umum persepsi budaya positif dan motivasi kerja tergolong baik, hasil penelitian juga mengindikasikan adanya variasi persepsi antarindividu. Perbedaan masa kerja, status kepegawaian, dan akses terhadap pelatihan profesional memengaruhi cara guru memaknai budaya sekolah dan tingkat motivasi mereka. Guru dengan pengalaman lebih lama cenderung memiliki strategi adaptasi yang lebih matang, sementara guru baru membutuhkan pendampingan yang lebih intensif. Temuan ini relevan dengan pandangan Day dan Gu (2014) mengenai dinamika motivasi guru sepanjang siklus karier. Secara konseptual, temuan penelitian ini menegaskan bahwa budaya positif dan motivasi kerja merupakan dua konstruksi yang saling berkaitan dan saling memperkuat. Budaya positif menyediakan lingkungan yang kondusif, sementara motivasi kerja mendorong guru untuk berkontribusi secara optimal dalam budaya tersebut. Sinergi keduanya menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus. Hal ini sejalan dengan model organisasi pembelajar yang dikemukakan oleh Senge (2016). Dengan demikian, hasil dan pembahasan

penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan SLB di wilayah Dinas Pendidikan Aceh. Upaya penguatan budaya positif melalui kepemimpinan yang inklusif, kolaborasi profesional, dan penghargaan terhadap kinerja guru berpotensi meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Kondisi ini pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan guru SLB secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang sangat kuat antara persepsi budaya positif sekolah dan motivasi kerja guru SLB di Aceh. Analisis regresi menunjukkan bahwa budaya positif mampu menjelaskan 71% variasi motivasi kerja. Hasil analisis faktor memperlihatkan bahwa budaya positif terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu iklim kolaboratif, kepemimpinan partisipatif, dan transparansi evaluasi, sedangkan motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan dukungan organisasi.

Saran: (1) Kepala sekolah perlu memperkuat kepemimpinan partisipatif dan menciptakan iklim kerja yang kolaboratif. (2) Dinas Pendidikan Aceh disarankan merancang program peningkatan kapasitas guru dan pemberian penghargaan untuk mendorong motivasi. (3) Guru dapat menjadikan budaya positif sekolah sebagai sumber energi untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen dalam mendidik anak berkebutuhan khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning. *Canadian Journal of School Psychology, 27*(3), 157–173. <https://doi.org/10.1177/0829573512468853>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2020). Teacher well-being: Exploring its components and predictors. *Educational Psychology, 40*(2), 111–129. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1671963>
- Fitriani, N. (2022). Budaya positif dan ketahanan kerja guru SLB. *Jurnal Pendidikan Khusus, 6*(2), 201–214.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hoyle, E., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Rahman, A. (2021). Pengaruh dukungan kepala sekolah terhadap motivasi guru sekolah terpencil. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 145–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). London: Pearson Education.
- Sari, D. (2020). Budaya organisasi dan motivasi kerja guru. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 55–67.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder: Westview Press.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusnidar, A., & Arifin, M. (2021). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru SMA di Medan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(2), 155–167.
- Zakaria, R., & Ibrahim, M. (2020). Positive school climate and teacher motivation: Evidence from Malaysian schools. *International Journal of Instruction*, 13(4), 345–360. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13422a>