

Motivasi dan Persepsi Kepala SMP Adiwiyata di Kepulauan Riau

Parida¹, Maisah², Minnah El Widdah³

¹Manajemen Pendidikan Islam, STIT Lingga Kepulauan Riau, Indonesia

^{2,3}Dosen Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
idatempoyak@yahoo.co.id¹, maisahmaisah123@gmail.com², minnahelwiddah@uinjambi.ac.id³

Abstract

Leadership is an important element in achieving, maintaining and improving organizational performance. As the focus of this study, the researcher investigated the impact of motivation and perception of SMPN principals on the achievement of Adiwiyata schools in the Riau Islands. The research method used is a quantitative research approach with a field survey method. The population of this study was SMPN Pembinaan Adiwiyata schools in the Riau Islands which have the same level of accreditation and status as Adiwiyata. The research data were collected by distributing questionnaires that were tested for validity and reliability. The tool needed to reveal the variables is a questionnaire using a Likert scale. The results of this study indicate that work motivation has a partial effect on manager perceptions. In addition, a significant partial effect was found between work motivation and manager perceptions. The conclusion of this study is that high staff work motivation determines the principal's perception and the success of Adiwiyata schools.

Keywords:

Motivasi Kerja
Persepsi
Kepala Sekolah

Abstrak

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai fokus penelitian ini, peneliti menyelidiki dampak motivasi dan persepsi kepala sekolah SMPN terhadap prestasi sekolah Adiwiyata di Kepulauan Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei lapangan. Populasi penelitian ini adalah sekolah SMPN Pembinaan Adiwiyata di Kepulauan Riau yang memiliki tingkat akreditasi dan status yang sama dengan Adiwiyata. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap persepsi manajer. Selain itu ditemukan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja dengan persepsi manajer. Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi kerja staf yang tinggi menentukan persepsi kepala sekolah dan keberhasilan sekolah Adiwiyata.

Corresponding Author:

Parida
Manajemen Pendidikan Islam
STIT Lingga Kepulauan Riau, Indonesia
idatempoyak@yahoo.co.id

1. PENDAHULUAN

Kepala sekolah berperan penting untuk memastikan proses pendidikan di sekolah berjalan baik. Persepsi kepala sekolah ketika merespon kebijakan pemerintah cukup baik dengan melibatkan unsur, seperti komite sekolah dan media, yang berkontribusi mengembangkan pembelajaran (Azizi et al., 2021). Kepala

sekolah juga perlu memahami kebutuhan bawahannya agar dapat memotivasi dan mendayagunakan mereka untuk mengembangkan lingkungan pendidikan. Lingkungan sekolah mempengaruhi proses pendidikan dengan membentuk hubungan timbal balik antara individu dan kelompok secara dinamis. Lingkungan fisik atau benda maupun manusia yang terlibat mempengaruhi kelangsungan hidup dan menentukan kinerja sekolah (Suhada, 2021).

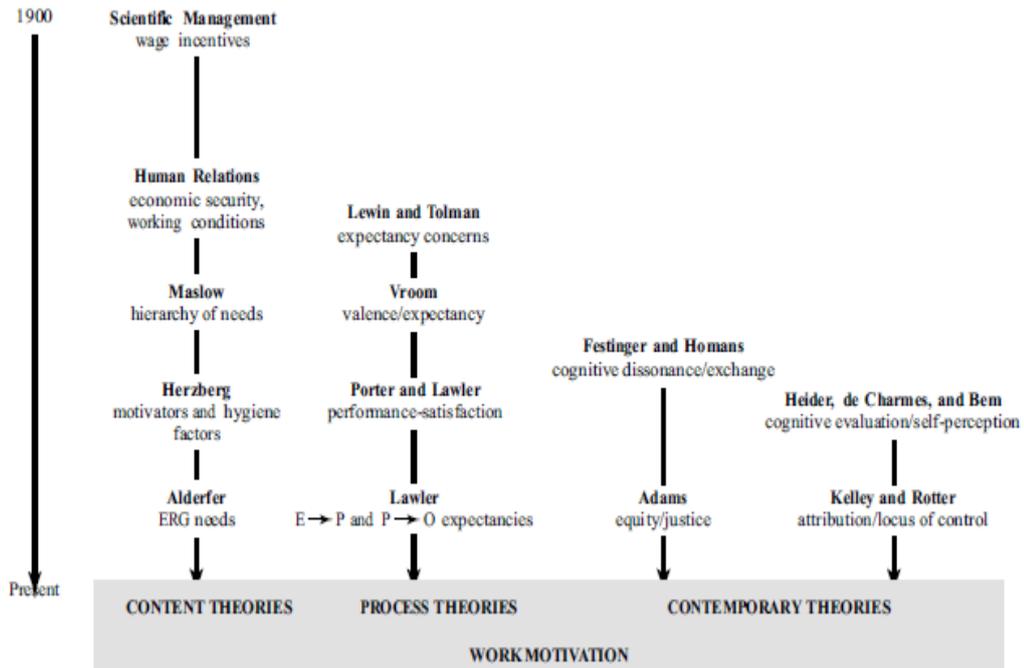
Sikap dan fungsi pemimpin penting untuk mewujudkan kinerja yang dimengerti oleh pendidik dan kependidikan agar tidak menimbulkan arogansi bekerja. Sikap tegas pemimpin dalam bentuk fungsi instruktif, konsultatif, partisipasi, dan delegasi akan mendorong pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan (Lano, 2015). Ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan tingkat persepsi kepala sekolah tentang kemampuan guru (Agung et al., 2021). Kepala sekolah perlu memperhatikan supervisi kepada guru secara merata, bukan untuk mencari kesalahan tetapi membuat rencana tindak lanjut yang sesuai kebutuhan guru. Sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kompetensinya serta membimbing dan memberi teladan kepada warga sekolah (Karuna et al., 2020).

Kepala sekolah diharapkan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang timbul di sekolah, baik persoalan dari dalam maupun dari lingkungan. Lingkungan sekolah yang baik akan meningkatkan mutu pendidikan yang unggul. Sehingga perlu adanya upaya untuk menjaga lingkungan agar tercipta suasana belajar yang kondusif. Terkait dengan masalah lingkungan, sangat diperlukan adanya pengelolaan lingkungan yang sudah mengalami kerusakan agar tidak menjadi semakin parah. Dalam mengantisipasi hal tersebut pembangunan nasional diarahkan untuk menerapkan konsep pembangunan berwawasan dan pembangunan berkelanjutan. Salah satu unsur dalam konsep pembangunan berkelanjutan adalah pendidikan lingkungan hidup yang dicituskan dalam penghargaan sekolah adiwiyata (Nada et al., 2021).

Program Adiwiyata berhasil memuat visi dan misi serta tujuan dan sasaran yang mencakup perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Adiwiyata masuk dalam kurikulum 2013 yang terintegrasi dengan mata pelajaran dan dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah dengan pengelolaan fasilitas ramah lingkungan (Mahendrartha et al., 2020). Program tersebut membantu sekolah membentuk karakter peduli lingkungan pada siswa yang akan menciptakan kebiasaan hidup bersih dan pembelajaran bermutu. Melalui proses pembinaan seperti pembiasaan, keteladanan, disiplin pada peserta didik, integrasi mata pelajaran, kegiatan rutin, dan pengembangan budaya sekolah (Wardani, 2020).

SMP Negeri 7 Tanjungpinang telah menyediakan beberapa macam sarana ramah lingkungan baik untuk mengatasi permasalahan maupun untuk menunjang pembelajaran. Ketersediaan sarana dalam rangka mewujudkan sekolah yang peduli terhadap lingkungan sangat penting. Adanya sarana yang ramah lingkungan maka sekolah dapat mengatasi permasalahan lingkungan isu yang sedang berkembang di sekolah (dokumentasi, 2023). Sebuah proses pengelolaan diperlukan untuk mencapai tujuan dan mengatasi permasalahan sekolah adiwiyata. Pengelolaan sekolah dilakukan oleh seluruh lapisan pelaksana mulai dari kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai persepsi yang tepat mengenai keadaan sekolah dengan para pelaksana dan motivasi yang tinggi untuk mengembangkan sekolah adiwiyata (Husin et al., 2023).

Motivasi merupakan turunan dari kata Latin untuk gerakan, yaitu *movere* (Colquitt, 2015). Akar bahasa Latin memberi makna bahwa karyawan yang termotivasi bergerak lebih cepat dan lebih lama daripada karyawan yang tidak termotivasi sehingga definisi ini mengilustrasikan serangkaian kekuatan yang berbeda. Motivasi juga sebuah pertimbangan penting karena hasil pekerjaan yang efektif seringkali membutuhkan tingkat kemampuan dan motivasi yang tinggi. Berdasarkan konsep kognitif harapan, proses teori motivasi lebih dekat dengan psikologi sosial Kurt Lewin dan Edward Tolman, serta perilaku organisasi Victor Vroom, Lyman Porter, and Ed Lawler (Pratama, 2024). Maka dengan akar psikologi sosial, ekuitas dan keadilan prosedural atau organisasi turunannya serta teori atribusi menjadi bagian motivasi kerja.



Gambar 1. *The Theoretical Development of Work Motivation* (Luthans, 2021)

Gambar di atas menunjukkan integrasi atau sintesis dari berbagai teori. Untuk memahami motivasi maka diperlukan integrasi berbagai pendekatan dan penilaian yang komprehensif model kontingensi dan proses kelompok sosial. Ketiga teori mendasari adanya keterkaitan antara motivasi dengan persepsi diantaranya pada teori kotemporer Heider, de Charms, dan Bem mengenai *self perception* serta Adam tentang ekuitas; teori proses Lawler tentang harapan dan teori isi Maslow terkait kebutuhan (Harefa, 2020).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi berkaitan dengan perilaku manusia yang menjadi unsur vital manajemen organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi berarti memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan karena adanya keinginan untuk melakukannya. Seorang manajer bertugas menciptakan kondisi yang membangkitkan keinginan dan semangat kerja. Setiap orang memiliki motivasi berbeda-beda tergantung faktor pendidikan, kewibawaan, umur, dan ambisi diri sendiri. Motivasi diri sendiri berasal dari sebuah keinginan yang besar, apapun tantangannya akan dihadapi untuk mencapai satu tujuan (Wijayanti et al., 2024).

Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja yang dikembangkan dari beberapa teori dalam penelitian ini adalah:

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Item
Motivasi Kerja	a. Pemenuhan harapan	1) Usaha	1-3
		2) Performa kerja	4-6
		3) Hasil kerja	7-9
	b. Pemuasan kebutuhan	1) Fisiologis	10-12
		2) Rasa aman	13-15
		3) Cinta	16-18
		4) Penghargaan	19-21
		5) Aktualisasi diri	22-24
	c. Ekuitas <i>input</i> dengan <i>output</i>	1) Keadilan distributif	25-28
		2) Keadilan prosedural	29-32
		3) Keadilan informasional	33-36
		4) Keadilan interpersonal	37-40

Peneliti akan menguraikan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap persepsi kepala sekolah. Motivasi secara instrinsik maupun ekstrinsik telah

mempengaruhi pemikiran dan penilaian kepala sekolah. Motivasi telah memicu pengembangan gagasan kepala sekolah dan wacana peningkatan sekolah adiwiyata (Mahendrartha et al., 2020).

2. METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei lapangan. Populasi penelitian mencakup SMP Negeri Pembinaan Adiwiyata di Provinsi Kepulauan Riau yang mempunyai tingkat akreditasi dan status adiwiyata yang sama, terdiri dari SMP N 4 dan SMPN 7 Kota Tanjungpinang, SMP N 2 dan SMPN 3 Kabupaten Bintan, dan SMP N 2 Singkep Kabupaten Lingga. Sampel penelitian berjumlah 176 responden yang mencakup guru dan guru dengan tugas tambahan kepala sekolah.

Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan penyebaran angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Angket terdiri dari bagian pendahuluan berisikan petunjuk pengisian angket, bagian identitas berisikan responden seperti: nama, alamat, umur, pekerjaan, jenis kelamin, status pribadi, dan sebagainya. Bagian ketiga barulah masuk bagian isi kuesioner. Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel berbentuk kuesioner menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Sebagaimana tabel berikut ini:

“Tabel 1. Alternatif Jawaban Skala Likert (Djaali & Mulyono, 2018)”

Pernyataan Positif			Pernyataan Negatif		
a. Sangat Setuju	SS	5	a. Sangat Setuju	SS	1
b. Setuju	S	4	b. Setuju	S	2
c. Netral	N	3	c. Netral	N	3
d. Tidak Setuju	TS	2	d. Tidak Setuju	TS	4
e. Sangat Tidak Setuju	STS	1	e. Sangat Tidak Setuju	STS	5

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya (Misbahuddin & Hasan, 2019). Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya butir instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir dinyatakan tidak valid yakni gugur dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Untuk mengetahui ketepatan data dilakukan teknik uji validitas yaitu validitas konstruk butir. Untuk mengkaji validitas butir digunakan teknik *Pearson Product Moment*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(N \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{((N \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Ket: r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel
 x = nilai variabel x
 y = nilai variabel y
 n = jumlah sampel penelitian
 \sum = jumlah nilai.

Untuk menghasilkan skala pengukuran instrumen yang baik, harus dilakukan pengujian reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian. Nilai reliabilitas *alpha cronbach* dalam penelitian adalah 0,60 hingga 0,70.

Rumus *alpha cronbach* yang digunakan yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Nilai :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen
 K : Banyaknya butir soal
 N : jumlah responden

$$\sum \sigma_i^2 \quad : \text{Jumlah varian butir}$$

$$\sigma_t^2 \quad : \text{Varian total}$$

Peneliti menyebarkan 40 butir pernyataan uji coba untuk masing-masing variabel motivasi dan persepsi kepada 30 responden. Setelah dilakukan penghitungan, peneliti menemukan 35 butir pernyataan yang valid dan reliabel pada variabel motivasi dan persepsi sedangkan pernyataan yang tidak valid kemudian dihapus dari daftar angket (Tanjung, 2018). Sebelum angket disebarkan maka harus diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui apakah responden atau informan paham dengan pertanyaan yang diajukan. Setelah itu diadakan penyempurnaan dan diperbanyak untuk disebarkan langsung ke responden. Kemudian hasil jawaban dikumpulkan untuk dianalisis.

Pengujian persyaratan analisis meliputi homogenitas, normalitas, dan linearitas dilakukan setelah data terkumpul. Uji normalitas data menggunakan formula kolmogorov smirnov, uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji bartlet, uji linearitas yang digunakan adalah analisis anova. Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Uji persyaratan analisis dilakukan dengan aplikasi SPSS. Tahap terakhir adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus analisis jalur (*path analysis*) pada SPSS (Mcilongo & Strydom, 2021). Metode *path analysis* merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is spesial case of path analysis*).

3. PEMBAHASAN

Teori Tentang Motivasi Pendidikan

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Mc. Donald, Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari berbagai definisi tersebut, walaupun dinyatakan dengan kalimat yang berbeda dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan didalam seseorang individu yang mendorong individu tersebut bertindak sebagai motif (pendorong) yang mengarahkan perilaku ke arah pemuasan kebutuhan atau ingin mencapai tujuan. Stimulasi ekstrinsik dapat berupa hadiah, pujian, iming-iming, cita-cita yang akan mendorong individu melakukan atau mencapai sesuatu.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan menejer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Berlangsungnya proses motivasi dimulai saat seseorang yang mengenali baik secara sadar ataupun tidak pada suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi kemudian mereka berupaya membuat sasaran yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi, menurut Robbins terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya (*drives*), (2) tujuan (*goals*), dan (3) kebutuhan (*needs*). Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur lainnya adalah tujuan, unsur ini sangat penting karena segala upaya yang dilakukan seseorang diarahkan pada pencapaian tujuan. Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik (Robbins, 1989).

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, komponen motivasi juga terbentuk dari tiga unsur yaitu kebutuhan, upaya, dan tujuan. Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan dari dalam dirinya. Upaya atau dorongan tersebut merupakan usaha pemenuhan kekurangan yang

ada dalam dirinya. Sedangkan tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang. Jadi motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk mencapainya. Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan mereka memahami bahwa untuk memenuhi tujuan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya (Siagian, 2019).

Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan suatu usaha dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan untuk mencapainya. Apabila usaha tersebut berhasil (tujuan dapat tercapai), maka kebutuhan akan menjadi kurang kuat dan motivasi seorangpun juga akan berkurang. Kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya motivasi yang ada di dalam diri seseorang. Terkait dengan teori motivasi, terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang pada dasawarsa 1950-an. Pada tahun 1950-an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan teori motivasi karyawan. Aspek motivasi dapat dikatakan merupakan dasar dari teori-teori motivasi dikembangkan.

Konsep Tentang Persepsi

Manusia sebagai makhluk sosial yang sekaligus juga makhluk individual, maka terdapat perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya. Adanya perbedaan inilah yang antara lain menyebabkan mengapa seseorang menyenangi suatu obyek, sedangkan orang lain tidak senang bahkan membenci obyek tersebut. Hal ini sangat tergantung bagaimana individu menanggapi obyek tersebut dengan persepsinya. Pada kenyataannya sebagian besar sikap, tingkah laku dan penyesuaian ditentukan oleh persepsinya. Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seseorang terhadap obyek tertentu. Persepsi merupakan aktivitas mengindra, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada obyek-obyek fisik maupun obyek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari lingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain.

Persepsi adalah tanggapan untuk penerimaan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang untuk mengetahui beberapa hal melalui panca indranya. Setiap individu dalam melakukan setiap persepsi akan melalui proses tahapan-tahapan tertentu. Menurut Rahmad, proses terjadinya persepsi adalah adanya objek yang menyentuh alat indera sehingga menimbulkan stimuli, oleh alat penerima atau alat indera, stimuli ini akan diubah menjadi energi syaraf untuk ke otak, melalui proses transduksi, dalam otak stimuli akan diproses sehingga individu dapat memahami dan menafsirkan pesan atau objek yang telah diterimanya, maka pada tahap inilah persepsi terjadi. Berdasarkan hal itu, dapat diketahui bahwa proses terjadinya persepsi didahului oleh alat indera kemudian diproyeksikan ke otak, sehingga individu dapat menyadari terjadinya persepsi mencakup (input) oleh alat indera, pengorganisasian dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah terorganisir dengan cara yang dapat memengaruhi perilaku dan membentuk persepsi.

Di dalam proses persepsi individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu obyek yang dapat bersifat positif/negatif, senang atau tidak senang dan sebagainya. Dengan adanya persepsi maka akan terbentuk sikap, yaitu suatu kecenderungan yang stabil untuk berlaku atau bertindak secara tertentu di dalam situasi yang tertentu pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari faktor personal dan struktural. Faktor-faktor personal antara lain; pengalaman, proses belajar, kebutuhan, motif dan pengetahuan terhadap obyek psikologis. Faktor-faktor struktural meliputi lingkungan keadaan sosial, hukum yang berlaku, nilai-nilai dalam masyarakat.

Di dalam pembentukannya, persepsi akan dipengaruhi oleh dua faktor, yakni: *pertama*, faktor fungsional yang memengaruhi atau sering disebut kerangka rujukan (Frame Of Reference), dimana kerangka rujukan memengaruhi bagaimana orang memberi makna pada pesan yang diterima. Faktor fungsional ini dijelaskan oleh Allen dan Crutchfield dalam bentuk dalil bahwa persepsi bersifat selektif fungsional dimana objek-objek yang mendapat tekanan dalam persepsi kita, biasanya objek yang melakukan persepsi yang dipengaruhi oleh pendidikan dan latar belakang budaya seseorang (Allen & Crutchfield, 1963). *Kedua*, faktor struktural semata-mata berasal dari stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu yang dalam hal ini erat kaitannya dengan faktor usia.

Aspek-aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap perbedaan persepsi seseorang baik terhadap objek yang sama dan terlebih lagi terhadap objek yang berbeda. Oleh karena itu setiap orang akan memberi tanggapan terhadap suatu objek tertentu menurut cara masing-masing individu. Selanjutnya menurut Mar'at (1984:21), persepsi merupakan proses pengamatan seseorang yang berasal dari komponen kognisi, aspek kognisi merupakan aspek penggerak perubahan, karena informasi kognisi akan berpengaruh untuk bertindak senang atau tidak senang terhadap suatu objek yang merupakan jawaban atas pertanyaan apa yang dipikirkan atau dipresepsikan tentang obyek tertentu. Jadi, persepsi adalah pandangan atau tanggapan terhadap kondisi

atau fenomena yang ditangkap oleh pancaindera seseorang sehingga akan menciptakan gambaran menyeluruh menurut cara pandang masing-masing individu (Qowaid et al., 2020).

Salah satu bentuk persepsi yang dikembangkan saat ini adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Ketika karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka. Menurut (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja karyawan yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya.

Pada dasarnya, dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan menunjukkan komitmen organisasi kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk meningkatkan kinerjanya ketika melakukan pekerjaan. Dukungan organisasi yang berupa pemberian kompensasi, promosi, pelatihan, keamanan dalam bekerja akan dipersepsikan karyawan sebagai tanda kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan membalas dukungan organisasi dalam bentuk kepercayaan dan mengembangkan perilaku positif terhadap organisasi. Jika karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memiliki keinginan untuk berbagi advantage maka akan muncul kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan juga akan meningkatkan kinerja dengan bekerja keras karena karyawan mengharapkan organisasi untuk sukses. Persepsi dukungan organisasi pada saat-saat krisis dapat sangat bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil kerja organisasi.

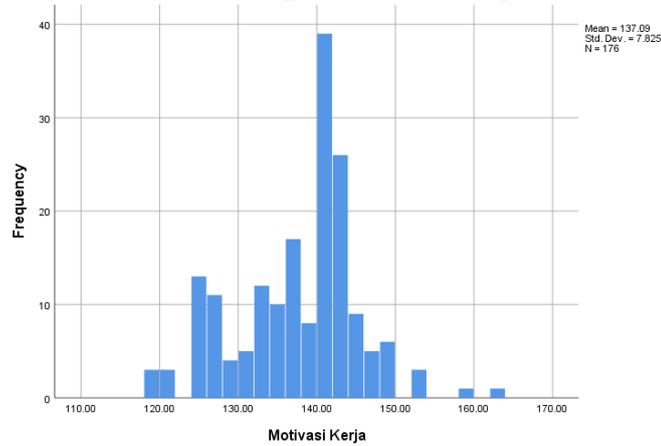
Pengaruh Motivasi dan Persepsi Kepala Sekolah SMP Adiwiyata

Peneliti melakukan penyebaran angket kepada 176 responden untuk mendapatkan data yang akurat mengenai kondisi motivasi kerja personel sekolah dan persepsi kepala sekolah. Penghitungan data statistik deskriptif masing-masing variabel diuraikan berikut ini:

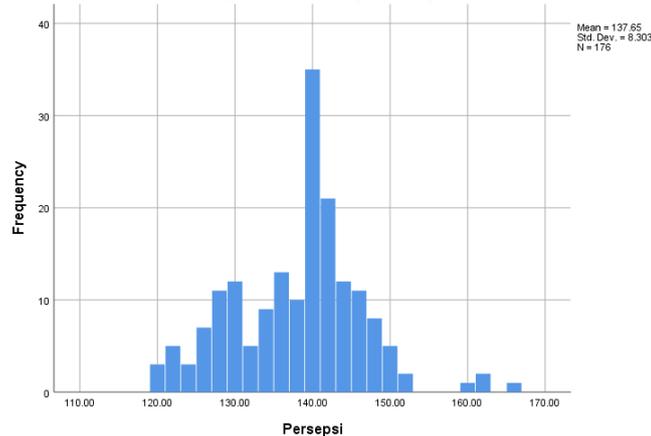
Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel X₁ dan Y

Statistics			
		Motivasi Kerja (X ₁)	Persepsi (Y)
N	Valid	176	176
	Missing	0	0
Mean		137,09	137,65
Std. Error of Mean		0,590	0,625
Median		140,00	140,00
Mode		140	140
Std. Deviation		7,825	8,303
Variance		61,226	68,948
Range		44	45
Minimum		119	120
Maximum		163	165
Sum		24128	24227

Gambar 2. Histogram Motivasi Kerja (X₁)



Gambar 3. Histogram Persepsi Kepala Sekolah (X₄)

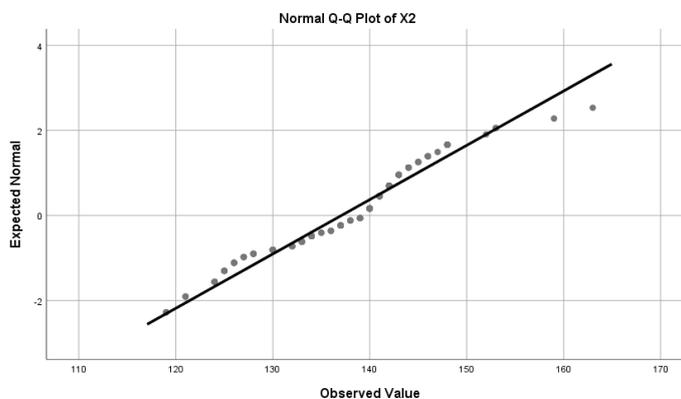


Data statistik deskriptif merupakan sumber data penelitian untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan uji persyaratan analisis data dilakukan sebelum sampai pada tahap pengujian hipotesis. Hasil olah data dengan formula SPSS disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.156	176	.000	.954	176	.073
a. Lilliefors Significance Correction						

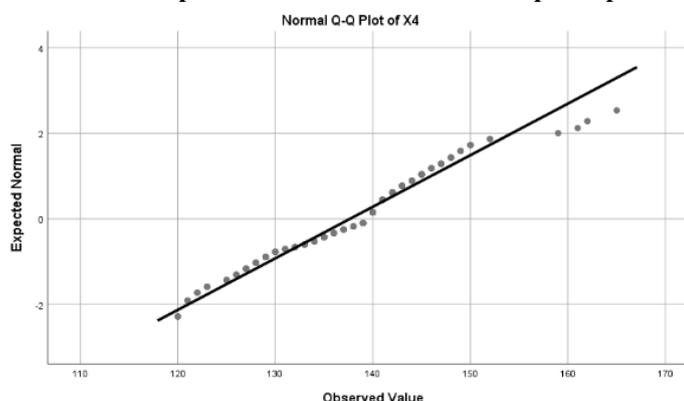
Gambar 4. Grafik Spot Normalitas Variabel Motivasi Kerja



Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Kepala Sekolah

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.134	176	.000	.967	176	.043
a. Lilliefors Significance Correction						

Gambar 5. Grafik Spot Normalitas Variabel Persepsi Kepala Sekolah



Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan rumus kolmogorov smirnov adalah Sig. 0,73 > 0,05 untuk variabel motivasi kerja dan Sig. 0,43 > 0,05 untuk motivasi persepsi kepala sekolah. Nilai hitung tersebut membuktikan bahwa data variabel motivasi kerja dan persepsi kepala sekolah berdistribusi normal. Sebaran sebagian besar data berada di sekitar titik tengah dan di bagian atas maupun bagian bawah. Dengan demikian data kedua variabel telah memenuhi persyaratan asumsi yang disyaratkan dalam teknik analisis regresi dan uji-t.

Tabel 5. Pengujian Homogenitas Y atas X₁

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Y	Based on Mean	2.318	24	147	.0135
	Based on Median	1.615	24	147	.045

	Based on Median and with adjusted df	1.615	24	90.561	.055
	Based on trimmed mean	2.275	24	147	.002

Uji homogenitas dilakukan setelah penghitungan membuktikan data berdistribusi normal. Nilai hitung dari uji bartlet pada *Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan bahwa variabel motivasi dan persepsi mempunyai data yang homogen. Dengan demikian perbedaan yang muncul disebabkan adanya perbedaan antar kelompok variabel bukan perbedaan dalam kelompok.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas X_1 terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X_1	Between Groups	(Combined)	2361.874	28	84.353	1.278	.177
		Linearity	331.466	1	331.466	5.021	.027
		Deviation from Linearity	2030.407	27	75.200	1.139	.304
	Within Groups		9703.984	147	66.013		
	Total		12065.858	175			

Data yang telah dihitung dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan persepsi kepala sekolah terbukti mempunyai varian data yang homogen dan berdistribusi normal, sehingga data selanjutnya diolah dengan menggunakan statistik parametrik. Hasil uji linearitas kedua variabel juga menunjukkan angka Sig. 0,304 > 0,05, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan persepsi kepala sekolah linear.

Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja dan persepsi kepala sekolah yakni:

Tabel 7. Uji Hipotesis X_1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	113.541	10.894		10.423	.000
	X_1	.176	.079	.166	2.217	.028

a. Dependent Variable: Y

Keterangan:

$t_{table} = 1,973$

$t_{hitung} = 2,217$

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh X_1 terhadap Y

Maka:

- H_0 : Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh langsung terhadap persepsi kepala sekolah (Y) ditolak.
 H_a : Motivasi kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap persepsi kepala sekolah (Y) diterima.

Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap persepsi kepala sekolah. Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0 untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel persepsi kepala sekolah (Y). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 2,217, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,217 > 1,973$), maka secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi kepala sekolah. Maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap persepsi kepala sekolah. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi kepala sekolah. Berdasarkan

perhitungan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi kepala sekolah.

Motivasi kerja merupakan bagian terintegrasi berbagai pendekatan mulai dari penilaian yang komprehensif, model kontingensi, dan proses kelompok sosial. Ketiga teori mendasari adanya keterkaitan antara motivasi dengan persepsi diantaranya pada teori kotemporer Heider, de Charmes, dan Bem mengenai *self perception* serta Adam tentang ekuitas; teori proses Lawler tentang harapan dan teori isi Maslow terkait kebutuhan (Luthans, 2021). Individu membandingkan input pekerjaan mereka (seperti usaha, pengalaman, dan pendidikan) dengan hasil yang mereka peroleh dari sebuah pekerjaan (seperti gaji, promosi, pengakuan, atau kantor yang lebih besar) untuk menghilangkan ketidakadilan atau kesenjangan hasil kerja. Individu mengambil rasio hasil pekerjaan dengan input dan membandingkannya dengan rasio orang lain, seperti rekan kerja atau seseorang yang melakukan pekerjaan yang sama (Robbin, 2016). Hal itu membuktikan bahwa persepsi kepala sekolah yang dihasilkan dari penilaian terhadap motivasi kerja personel dengan melihat rasio hasil kerja akan mempengaruhi persepsi kepala sekolah adiwiyata.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri orang itu sendiri yang diakibatkan oleh faktor intrinsik maupun oleh faktor di luar individu orang tersebut yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang dapat dijangkau. Sedangkan faktor ekstrinsik dapat timbul karena berbagai sumber seperti pengaruh pemimpin, kolega, atau faktor lain lebih kompleks. Tetapi faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik dapat timbul karena adanya rangsangan. Hal ini dipertegas oleh George, bahwa motivasi adalah sebagai dorongan untuk membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.

Teori kebutuhan yang dikembangkan oleh David McClelland dalam James Stoner *et.al.*, menjelaskan bahwa teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian (*need for achievement*), hubungan (*need for affiliation*) dan kekuatan (*need for power*). Pertama, motivasi berprestasi (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk menjadi yang terbaik, untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan untuk berjuang demi kesuksesan. Seseorang dengan dorongan ini berharap untuk meraih sasaran dan melampaui dan mengembangkan keberhasilannya (prestasi). Prestasi dilihat sebagai hal yang penting bagi diri pribadi, bukan hanya berdasarkan penghargaan yang diterima.

Kedua, motivasi afiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan untuk memiliki hubungan-hubungan persahabatan atau hubungan-hubungan antar manusia secara dekat. Seseorang yang memiliki motivasi afiliasi akan bekerja dengan baik ketika ia dipuji, karena sikapnya dan kerjasamanya yang baik. Sehingga orang yang termotivasi secara afiliasi akan memilih teman-teman di sekitarnya karena mereka akan menerima kepuasan diri dari persahabatan dan dari kebebasan mereka mengembangkan hubungan tersebut.

Ketiga, motivasi kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan orang untuk mempengaruhi orang lain dan mengarahkan orang lain berperilaku dengan cara-cara yang kita kehendaki. Dengan motivasi kekuasaan ini seseorang berharap untuk menciptakan suatu dampak kepada organisasinya dan berkeinginan untuk mengambil resiko ketika melakukan hal tersebut. Menurut McClelland dalam Usman Husaini, jika kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak maka kebutuhan itu akan memotivasi orang untuk berusaha keras memenuhinya.

4. KESIMPULAN

Penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja personel sekolah berpengaruh langsung terhadap persepsi kepala sekolah. Hal itu berarti semakin tinggi motivasi kerjanya semakin baik persepsi kepala sekolah maka persepsi kepala sekolah dapat diperbaiki dengan meningkatkan motivasi kerja personel sekolah adiwiyata. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi persepsi kepala sekolah mencakup kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa.

REFERENSI

- Agung, Firdaus, M. A., & Rosadi, U. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 400–411. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5159173>
- Allen, V. L., & Crutchfield, R. S. (1963). Generalization of Experimentally Reinforced Conformity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(3), 326–333. <https://doi.org/10.1037/h0042074>
- Azizi, A. W., Larasati, E., & Yuningsih, T. (2021). Persepsi Kepala Sekolah Dalam Merespon Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v8i1.127>

- Colquitt, J. A. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Djaali, & Mulyono, P. (2018). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Grasindo.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education And Development*, 8(3), 98–112. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1918>
- Husin, A., Faisal, M., & Purwaningsih, D. (2023). Adiwiyata Schools: Obstacles and Expectations of Environmental Culture Implementation at State Junior High Schools in Palembang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 9(4), 74–82. <https://doi.org/10.29210/0202312261>
- Karuna, N., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(2), 1–16. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3412>
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.33366/jisip.v4i1.89>
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. IAP–Information Age Publishing.
- Mahendrartha, A., Tobari, & Tabula, R. V. (2020). Adiwiyata-Based School Management in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.4>
- Mcilongo, M., & Strydom, K. (2021). The Significance of Mentorship in Supporting the Career Advancement of Women in The Public Sector. *Heliyon*, 7(6), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07321>
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2019). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Nada, H. N., Fajarningsih, R. U., & Astirin, O. P. (2021). Adiwiyata (Green School) Program Optimization Strategy in Malang Regency to Realize Environmentally Friendly School Citizens. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 2(2), 121–137. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v2i2.83>
- Pratama, I. G. (2024). Kunci Sukses Pembelajaran Efektif: Tinjauan Systematic Literature Review Memahami Hubungan Gaya Kognitif, Regulasi Diri, dan Motivasi. *Psycho Aksara: Jurnal Psikologi*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v2i1.1422>
- Qowaid, Junaedi, D., Romli, M., & Primarni, A. (2020). Analisis Persepsi Civitas Akademika terhadap Implementasi Perkuliahan E-Learning Selama Pandemi Covid-19. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v2i1.144>
- Robbin, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Cambridge University Press.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavioral: Concept, Controversies, and Application*. Prentice-Hall International, Inc.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *Ibtida: Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67–89. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Tanjung, E. F. (2018). *Improving the Quality of Religious Islamic Education Learning through Collaborative Learning Approach in SMP Al-Muslimin Pandan District Tapanuli Tengah*. 231(Amca), 205–207. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.56>
- Wardani, D. N. K. (2020). Analisis Implementasi Program Adiwiyata dalam Membangun Karakter Peduli Lingkungan. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(11), 60–73. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.6>
- Wijayanti, I., Firman, Netrawati, & Rahman, M. N. A. (2024). The Relationship Between Learning Motivation And Emotional Intelligence On Student Learning Outcomes At SMK Negeri 1 Gunung Sahilan. *Quality: Journal Of Education, Arabic And Islamic Studies*, 2(1), 51–67. <https://doi.org/10.58355/qwt.v2i1.41>