

## Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Aman Tua Dongoran<sup>1\*</sup>, Ismail Hanif Batubara<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia.

<sup>2</sup>Program Studi Pendidikan Matematika, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia  
Jl. Denai No. 217 Medan 20371

Email : [amantuadongoran1@gmail.com](mailto:amantuadongoran1@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru MAN 2 Model Kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,403 dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.

**Kata Kunci:** *Iklim sekolah, Motivasi kerja, Kinerja guru*

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of school climate on teacher performance and the effect of work motivation on teacher performance. The subject of the study was the teacher of MAN 2 Model City of Medan with a total sample of 91 people. This research is a correlational quantitative research with two independent variables and one dependent variable. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant effect between school climate on teacher performance of 0.403 and work motivation on teacher performance of 0.428. Overall, the results of the study indicate that teacher performance improvement can be done through an increase in the school climate variable, and work motivation of 40.3% and the rest is determined by other variables.

**Keywords:** *School climate, work motivation, teacher performance*

### 1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah metode mengembangkan, meningkatkan, mengubah kecerdasan, kemampuan dan sikap seseorang dan perilaku atau tindakan mereka dalam upaya untuk mendidik hidup manusia melalui bimbingan, instruksi serta penelitian. Dalam upaya mencapai target yang diinginkan, metode pendidikan mencerminkan aktivitas dalam bentuk tindakan aktif melalui pengalaman yang kompleks dan sadar. Oleh karena itu, pendidikan seringkali aktif dan terencana, karena pendidikan adalah sebuah tindakan yang sengaja dilakukan guna mengantisipasi perubahan sikap dan perbuatan yaitu memanusiasikan manusia yang cerdas, terlatih, mandiri, disiplin, dan mulia.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan penting. Oleh karena itu, setiap orang yang berkecimpung dalam dunia pendidikan diharapkan dapat berperan serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan

semaksimal mungkin dan memiliki rasa tanggung jawab. Rendahnya standar pendidikan merupakan salah satu masalah pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia secara keseluruhan pada periode ini. Untuk meningkatkan daya saing global, kualitas pendidikan merupakan satu aspek yang sangat dibutuhkan. Sehingga pengelolaan aspek pendidikan membutuhkan perhatian yang serius secara global. Manusia merupakan Salah satu komponen utama umpan balik yang merupakan elemen penting dalam menilai pencapaian tujuan bersama (Mastuhu, 2003: 109).

Pada saat ini, terdapat permasalahan yang cukup signifikan di bidang pendidikan, salah satunya adalah rendahnya standar pendidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Apalagi dalam menumbuhkan produktivitas dan mengendalikan roda pendidikan di sekolah, kepala sekolah sangat berkuasa. Efektivitas dalam kepemimpinan sekolah akan mendorong dedikasi yang mendalam di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan saat ini membutuhkan perhatian khusus karena tenaga terampil dapat termobilisasi diberbagai bidang melalui kepemimpinan yang baik, baik sebagai pemikir maupun karyawan, yang akhirnya dapat memajukan kapasitas sumber daya manusia (Soebagio, 2006:161).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah adalah ketua lembaga sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam pengaturan dan pengendalian semua sumber daya yang terkait, khususnya di sekolah, di bidang satuan pendidikan. Karena kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan sebuah sekolah, maka kepala sekolah merupakan tokoh penting di sebuah sekolah. Kepemimpinan membutuhkan distribusi otoritas yang tidak merata diantara anggota. Seorang pemimpin memiliki kekuasaan dan juga mampu mengarahkan bawahan (Djarmiko, 2005: 47).

Kepala sekolah merupakan seseorang yang diberi peran kepemimpinan tambahan yang dikenal sebagai kepemimpinan akademis. Tingkat efektivitas guru dan keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi tindakan bawahan agar mampu bekerja sama secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi pola pembuat kebijakan. Jadi, pemimpin perlu mengetahui dan mengapresiasi ilmu teori kepemimpinan dengan baik dan memahami perilaku yang dilakukan. Begitu juga dengan sekolah atau pimpinan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja yang baik akan produktif dalam efektivitas sekolah yang dipimpinya. Sebaliknya, kepala sekolah dengan kinerja yang lemah dapat membuat keberhasilan sekolah yang dijalankannya menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Efektivitas sekolah bersumber dari perbaikan sikap dan tindakan seluruh elemen sekolah, termasuk kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi, termasuk orang tua dan masyarakat, dalam melihat, mengenali, mendampingi dan memajukan serta menilai penyelenggaraan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci penggerak di sebuah satuan pendidikan. Diharapkan kepemimpinan ini mampu memotivasi para guru untuk bekerja lebih efisien, membangun dan membina hubungan yang baik antar warga sekolah. Sebuah lingkungan yang kondusif dan produktif akan terbentuk ketika hal ini dilakukan.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru merupakan pendidik profesional yang dibina dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada PAUD melalui pendidikan formal, pendidikan dasar serta pendidikan menengah." Hal yang krusial adalah mewujudkan kemampuan tersebut dalam perilaku melalui pelaksanaan tugas dengan situasi kerja yang relevan dan realistis.

Dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, isi persyaratan portofolio diperjelas, yaitu: pendidikan dan pelatihan, kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, persiapan dan pelaksanaan pembelajaran, akademik prestasi, supervisor/evaluasi superior, pekerjaan pengembangan profesional, keterlibatan dalam proses

pengajaran. Disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 16 Tahun 2007 berkaitan dengan persyaratan kualifikasi akademik dan standar kualifikasi akademik kompetensi seorang guru bahwa seorang guru tidak hanya memiliki kompetensi. Namun, pedagogik dalam proses belajar mengajar (ilmu pendidikan/pengajaran) pengalaman pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis semuanya harus disertakan.

Gabungan keempat keterampilan tersebut perlu ditingkatkan kembali dalam kinerja guru saat ini. Karena ditemukannya kecenderungan penurunan kinerja guru. Malas dalam mengembangkan diri merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja tersebut. Guru diharapkan diberi kesempatan untuk memperbaiki diri agar kinerjanya lebih terampil dan kompeten, serta mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang lebih adaptif di tempat mengajar. Karena setiap sekolah pasti memiliki

iklim yang berbeda. Penting juga untuk mengenali tingkat keamanan dan hambatan yang ada disekitar sekolah agar guru merasa tenang dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, lingkungan sekolah perlu diperhatikan dan dibuat kondusif. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Yamin (2006:110) yang menyatakan bahwa "suasana yang tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan tantangan pencapaian tujuan pembelajaran dapat membuat siswa merasa resah, gelisah, frustrasi, dan bosan. Begitu juga sebaliknya, iklim belajar yang kondusif akan mudah mencapai tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang menyenangkan bagi setiap siswa."

Berdasarkan hasil survei MAN 2 Kota Medan pada hari Senin tanggal 30 Maret 2020 telah ditetapkan permasalahan terkait sistem pendidikan yaitu efisiensi guru yang masih belum optimal dalam melaksanakan tugasnya. Peneliti meyakini penyebabnya adalah rendahnya kepemimpinan kepala sekolah (seperti kurangnya pengawasan), iklim sekolah yang tidak nyaman, dan rendahnya motivasi guru untuk mengajar dan meningkatkan diri. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kota Medan".

#### **A. Iklim Sekolah**

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.<sup>1</sup> Namun demikian dari beberapa variasi definisi iklim sekolah tersebut apabila ditelaah lebih mendalam, maka akan mengerucut dalam tiga pengertian. Pertama, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi. Pemahaman iklim sekolah sebagai suatu kepribadian suatu sekolah merujuk kepada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu.<sup>2</sup> Pretorius dan Villiers menjelaskan bahwa iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah.<sup>3</sup> Menurut Hoy, Smith dan Swetlend, iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi di dalam sebuah kontinum dari sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain.<sup>4</sup> Menurut Sorenson dan Goldsmith, memandang iklim sekolah sebagai kepribadian yang kolektif dari sekolah.<sup>5</sup> Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal,

praktek belajar mengajar serta struktur organisasi. Pemahaman iklim sekolah sebagai suasana di tempat merujuk pada beberapa pendapat berikut : Moss mendefinisikan iklim sekolah sebagai pengaturan suasana sosial atau lingkungan belajar. Moss membagi lingkungan sosial menjadi 3 kategori, yaitu : (1) hubungan, termasuk keterlibatan, berafiliasi dengan orang lain di dalam kelas, dan dukungan guru; (2) pertumbuhan pribadi antara orientasi tujuan, meliputi pengembangan pribadi dan peningkatan diri semua anggota lingkungan; dan (3) pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan aturan dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan.<sup>6</sup> Wenzkaff, mengemukakan iklim suatu sekolah menginformasikan mengenai atmosfer dalam kelas, ruang fakultas, kantor dan setiap gang yang ada di sekolah. Haynes, mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif sosial perkembangan psikologi anak. Styron dan Nyman menjelaskan iklim sekolah adalah komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. Iklim sekolah adalah lingkungan remaja yang ramah, santai, sopan, tenang dan enerjik. Keseluruhan iklim sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesediaan, keterbukaan, bangga dan komitmen. Iklim sekolah berkaitan juga prestasi akademik, moral fakultas dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik. Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter menyimpulkan iklim sekolah sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial dan lingkungan di sekolah secara rutin.<sup>7</sup> Iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama menyangkut beberapa hal yang ada di sekeliling kita. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksana, baik secara formal maupun informal. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat dinyatakan bahwa iklim sekolah adalah suasana yang diciptakan oleh kepala sekolah selaku pemimpin yang dapat menunjang terjadinya proses belajar mengajar.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Deskripsi Motivasi Bekerja**

Hasibuan (2007: 141-142) mencatat bahwa inspirasi, yang berarti dorongan atau gerak, berasal dari bahasa latin yaitu *movere*. Motivasi biasanya ditargetkan pada sumber daya manusia dalam ilmu manajemen, dan secara eksplisit ditujukan pada bawahan.

Motivasi berhubungan langsung dengan cara mengarahkan kekuatan dan Dalam diri seseorang yang menghasilkan dukungan dan membimbing tindakannya, motivasi adalah kecenderungan (sifat yang menjadi subjek konflik). Motivasi memerlukan kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diprediksi oleh pengamatan perilaku manusia. Merle J. Moscovits mengatakan bahwa "permulaan dan arah tindakan umumnya dimurnikan oleh motivasi, dan studi tentang motivasi adalah hasil dari studi tentang perilaku.

Motivasi biasanya dicirikan sebagai inisiasi dan arahan tindakan, dan motivasi untuk belajar sebenarnya adalah pelajaran tentang perilaku. Selain itu, Winardi (2002: 6) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat diciptakan oleh sejumlah faktor eksternal yang pada akhirnya berkisar pada insentif moneter dan penghargaan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau positif. . Negatif, yang tergantung pada situasi dan keadaan yang dihadapi individu yang bersangkutan.

Ilyas (2002: 129) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu yang menghasilkan suatu dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Lebih besar. Lebih besar. A.S et al (2010: 213) menunjukkan bahwa "motivasi kerja merupakan salah laku. seperti peluang pengembangan pribadi, peluang promosi, apresiasi tanggapan,

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Variabel yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut, menurut Herzberg dalam Thoha (2008).

a) Faktor Motivator

faktor motivator meliputi kualitas pekerjaan dan merupakan faktor inheren dari pekerjaan itu sendiri yang mencakup banyak faktor, yaitu: (1) akuntabilitas, besarnya tanggung jawab suatu tenaga kerja,(2) kemajuan, insentif bagi karyawan untuk maju dalam pekerjaan mereka

b) Faktor Higiene

Faktor higiene merupakan faktor ekstrinsik yang relevan dengan konteks pekerjaan, yaitu: (1) kebijakan manajemen dan perusahaan, (2) pengawasan, (3) hubungan antar pribadi, (4) gaji

A. Indikator Untuk Mengukur Motivasi Kerja

Beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja yang dikembangkan Hamzah (2007:73), yaitu:

1. Motivasi Internal

- ✓ Menjalankan tugas sesuai dengan target
- ✓ Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas
- ✓ Mengutamakan prestasi terhadap apa yang dilakukan
- ✓ Mempunyai perasaan yang senang saat bertugas
- ✓ Mempunyai tujuan yang jelas
- ✓ Berusaha agar dapat unggul dari orang lain

2. Motivasi Eksternal

- ✓ Bekerja ingin memperoleh insentif
- ✓ Senang menerima pujian atas apa yang telah dicapai
- ✓ Bekerja ingin memperoleh perhatian dari atasan/teman kerja
- ✓ Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup

**C. Kinerja Guru**

**1.Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan dari seorang individu selama periode waktu tertentu dalam menjalankan sebuah misi. Secara etimologis sukses berasal dari kata performance (kinerja), sebagaimana Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa istilah performance berasal dari kata job performance atau kinerja aktual (prestasi kerja atau prestasi tertentu yang telah dicapai seseorang), yaitu kualitas dan kuantitas kinerja. hasil pekerjaan. dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012: 95) yaitu "kinerja atau kinerja, merupakan representasi dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam pencapaian tujuan, prioritas, visi dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. "

Sedangkan sukses berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja menurut Wibowo (2007: 7). Namun harus dipahami bahwa kinerja bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Wirawan (2009: 5) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang padanannya adalah kinetika energi kerja. Keberhasilan guru merupakan faktor sinergis yang harus dibangun untuk menghasilkan tenaga pendidik yang terampil yang mampu menciptakan proses pendidikan yang penting sesuai dengan tuntutan situasi, keadaan dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Keluaran guru yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan mutu

sekolah. Berdasarkan klarifikasi beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan produk dari kualitas dan kuantitas pekerjaan atau potensi pekerjaan nyata yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai ketua organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja siswa. Untuk mendukung pengembangan kinerja guru terampil yang berkualitas di sekolah, diperlukan posisi kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang visioner yang memiliki visi yang kuat untuk masa depan serta dapat mewujudkan dan mendukung proses perubahan sekolah.

#### 1. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Organisasi berkepentingan untuk meningkatkan keberhasilan semua pendidik setiap saat. Hal tersebut dicapai agar efisiensinya dapat lebih ditingkatkan dengan sumber daya manusia terpilih yang tetap dipercaya untuk melayani dan mengelola program. Dengan begitu, dalam pekerjaannya, guru dituntut lebih kompeten dan efektif. Sehubungan dengan hal tersebut, evaluasi harus dilakukan secara rutin, berkala dan terprogram, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia untuk dapat merumuskan dan mempersiapkan produksi sumber daya manusia yang berkualitas.

#### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Bayak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Prawirosentono (1999:29-32), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

##### a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas individu adalah metrik yang ditunjukkan oleh fakta bahwa tujuan orang tersebut dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan sim dalam suatu usaha

##### b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang (otoritas) adalah adanya korespondensi atau perintah dalam operasi organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh anggota organisasi lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kontribusinya

##### c. Inisiatif dan Kreatifitas

Ini adalah kemampuan untuk memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, imajinasi untuk merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi dalam bentuk ide.

##### d. Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang benar, pemisahan kewenangan dan akuntabilitas yang konsisten oleh peserta yang berpartisipasi dalam organisasi. Tanggung jawab atas kewajiban mereka atau rasa tanggung jawab mengacu pada derajat kedisiplinan peserta organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan anggota organisasi maka semakin baik pula kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Upaya yang merepresentasikan konsep inovatif dengan kompleksitas daya pendorong untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Selanjutnya produktivitas dan efektivitas dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, kinerja sebagai hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi dalam lingkup pekerjaan atau jasa yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:13), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari bakat masa depan (IQ) dan keterampilan (pengetahuan dan keterampilan). Artinya akan lebih mudah bagi karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ: 110-120) dengan pendidikan yang cukup untuk posisinya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai hasil yang diharapkan. Karyawan juga perlu diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka.

b. Faktor Motivasi

Dalam menghadapi kondisi pekerjaan, inspirasi berkembang dari sikap karyawan. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi pekerja yang dibimbing untuk mencapai tujuan bisnis. Setiap penyakit jiwa merupakan kondisi yang memotivasi pekerja untuk mengupayakan hasil yang optimal. Secara psikologis (mental, emosional, ekspektasi dan situasi), seorang karyawan harus memiliki sikap siap mental. Hal ini menyiratkan bahwa seorang karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan utama dan sasaran pekerjaan yang akan dicapai, mampu memanfaatkannya serta menciptakan situasi kerja yang aman dan menyenangkan bagi sesama karyawan. Menurut Snell dkk dalam Hardjono (2013:20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu:

a. Upaya

Upaya adalah insentif untuk menyelesaikan pekerjaan yang perlu ditunjukkan oleh pekerja. Sekalipun pekerja memiliki tingkat kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, tetapi jika pekerja tersebut tidak memiliki usaha yang cukup, maka hasilnya pasti tidak ideal.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah ketegangan mental, pengalaman, bakat, keterampilan interpersonal dan keterampilan teknologi yang dibawa seseorang ke tempat kerja. Jika pekerja tidak memiliki tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, maka kemungkinan besar kinerja yang buruk akan terjadi.

c. Kondisi Eksternal

Kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Baik buruknya ekonomi dan tidak adanya dukungan dari pimpinan merupakan contoh dari faktor eksternal yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Maka, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1.  $H_0$  = Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
2.  $H_1$  = Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
3.  $H_0$  = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan
4.  $H_1$  = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan

## 2. METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena dengan menggunakan statistik berupa angka-angka maka data penelitian yang terkumpul diinterpretasikan dan dianalisis. Hal ini sejalan dengan Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa analisis kuantitatif merupakan suatu teknik penelitian yang memungkinkan penggunaan angka-angka, dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan kemunculan hasil.

Untuk menguji teori atau hipotesis pendukung, analisis kuantitatif biasanya digunakan. Analisis kuantitatif digunakan ketika peneliti mencoba mencari tahu hal-hal yang dapat mempengaruhi frekuensi suatu fenomena. Artinya, penyidik perlu memahami hubungan antara dua atau lebih faktor yang menjadi subjek laporan.

Penelitian ini menggunakan metode penilaian survei. Menurut Arikunto (2013), studi survei merupakan metodologi penelitian yang biasanya digunakan untuk pengumpulan data secara sistematis dan berskala besar. Adapun metode pengumpulan data dalam studi survei menggunakan metode kuesioner.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Dengan menggunakan instrumen penelitian, maka diperoleh skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), iklim sekolah (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja guru (X4). Untuk mengetahui gambaran data masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Statistics

		Iklm Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	91	91	91
	Missing	0	0	0
Mean		57,20	55,90	73,54
Median		58,00	56,00	74,00
Mode		55	51	74
Std. Deviation		14,880	9,356	12,752
Minimum		30	34	40
Maximum		84	70	94

#### 1. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X2)

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh Mean = 57,20; Median = 58,00; Mode = 55; Standar Deviasi = 14,880; dengan nilai minimum 30 dan nilai maksimum 84. Distribusi frekuensi data variabel iklim sekolah adalah sebagaimana Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Data Iklim Sekolah



No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	30 – 36	8	8,791
2	37 – 43	10	10,989
3	44 – 50	11	12,088
4	51 – 57	15	16,484
5	58 – 64	16	17,562
6	65 – 71	13	14,286
7	72 – 78	10	10,989
8	79 – 85	8	8,791
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor iklim sekolah berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 16,484% (15 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 31,868% (29 responden), dan 51,648% (47 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor iklim sekolah seperti Gambar 4.2 berikut.

## 2.Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

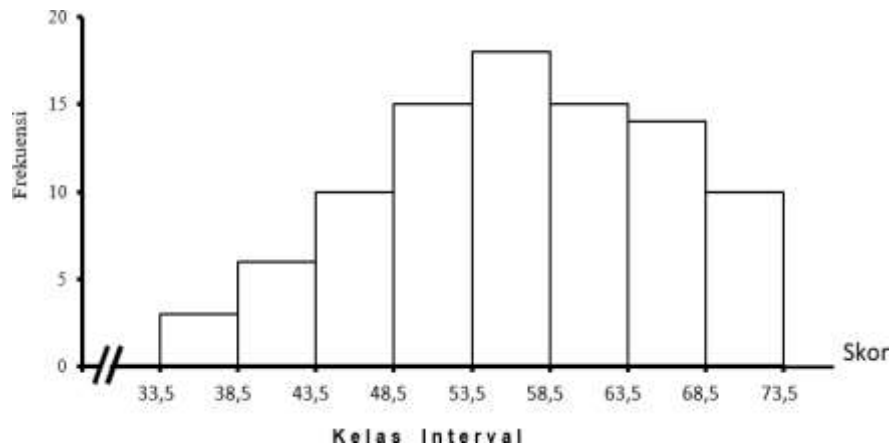
Berdasarkan Tabel 1 diperoleh Mean = 55,90; Median = 56,00; Mode = 51; Standar Deviasi = 9,356; dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 70. Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja adalah sebagaimana Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)
1	34 – 38	3	3,297
2	39 – 43	6	6,593
3	44 – 48	10	10,989
4	49 – 53	15	16,484
5	54 – 58	18	19,780
6	59 – 63	15	16,484

7	64 – 68	14	15,385
8	69 – 73	10	10,989
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor motivasi kerja berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 19,780% (18 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 37,363% (34 responden), dan 42,857% (39 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor motivasi kerja seperti Gambar 4.3 berikut.



Gambar 1. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel motivasi kerja adalah sebagaimana Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Tingkat kecenderungan Data Motivasi Kerja

No	Rentang Nilai	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (%)	Kategori
1	≤ 35	2	2,198	Kurang
2	36 – 50	24	26,374	Rendah
3	51 – 65	45	49,451	Sedang
4	≥ 66	20	21,978	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel motivasi kerja adalah 2,198% (2 responden) dengan kategori kurang; 26,374% (24 responden) dengan kategori rendah; 49,451% (45 responden) dengan kategori sedang; dan 21,978% (20 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa motivasi kerja di MAN 2 Model Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

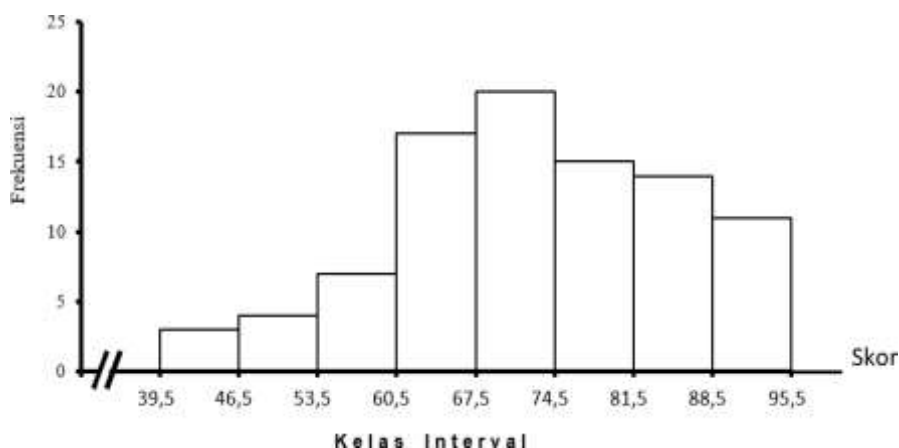
2. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh Mean = 73,54; Median = 74,00; Mode = 74; Standar Deviasi = 12,752; dengan nilai minimum 40 dan nilai maksimum 94. Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru adalah sebagaimana Tabel 4.8 berikut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Data Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase Relatif
		Absolut	(%)
1	40 – 46	3	3,297
2	47 – 53	4	4,396
3	54 – 60	7	7,692
4	61 – 67	17	18,681
5	68 – 74	20	21,978
6	75 – 81	15	16,484
7	82 – 88	14	15,385
8	89 – 95	11	12,088
Jumlah		91	100,000

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase skor kinerja guru berada pada skor rata-rata (mean) sebanyak 21,978% (20 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 34,066% (31 responden), dan 43,956% (40 responden) berada di atas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kinerja guru seperti digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor kinerja guru seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2. Histogram Skor Variabel Kinerja Guru

Sedangkan tingkat kecenderungan data variabel kinerja guru adalah sebagaimana Tabel 4.9 berikut.

Tabel 6. Tingkat kecenderungan Data Kinerja Guru

No	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
		Absolut	Relatif (%)	
1	$\leq 45$	3	3,297	Kurang
2	46 – 65	21	23,077	Rendah
3	66 – 84	43	47,253	Sedang
4	$\geq 85$	24	26,374	Tinggi
Jumlah		91	100,000	

Berdasarkan Tabel 6 di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kinerja guru adalah adalah 3,297% (3 responden) dengan kategori kurang; 23,077% (21 responden) dengan kategori rendah; 47,253% (43 responden) dengan kategori sedang; dan 26,374% (24 responden) dengan kategori tinggi. Dengan demikian, bahwa kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan pada umumnya berada pada kategori sedang.

## B. Uji Persyaratan Analisis

### 1. Uji Asumsi

Kriteria pengujian hipotesis diasumsikan bahwa: (a) data berdistribusi normal, (b) data interval, (c) data homogen, (d) data linier, dan (e) sampel dipilih secara acak (random) dari populasi. Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas varians dan Uji linieritas data untuk mengetahui apakah terpenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal, linier, dan varians data homogen untuk setiap variabel penelitian.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kosmogorov-Smirnov. Berikut ini disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian sebagaimana Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Ikl im Sek olah	Motivasi Kerja	Kine rja Gu ru
N		91	91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	57,20	55,90	73,54
	Std. Deviation	14,880	9,356	12,752
	Most Extreme Differences Absolute	,071	,080	,079
	Positive	,071	,073	,054
	Negative	-,069	-,080	-,079
	Test Statistic	,071	,080	,079
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200c,d	,200c,d	,200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh Uji normalitas data variabel Iklim sekolah diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,071 dengan nilai Asymp. Sig. (2- tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan > 0,05. Gambaran data ini mengandung makna nilai Asymp > 0,05 (0,200 > 0,05) berarti bahwa sebaran data iklim sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel motivasi kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,080 dengan nilai Asymp. Sig. (2- tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan > 0,05. Gambaran nilai Asymp > 0,05 (0,200 > 0,05) berarti bahwa sebaran data motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji normalitas data variabel kinerja guru diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,079 dengan nilai Asymp. Sig. (2- tailed) = 0,200. Nilai Asymp dikonsultasikan dengan ketentuan > 0,05. Gambaran nilai Asymp > 0,05 (0,200 > 0,05) berarti bahwa sebaran data kinerja guru berdistribusi normal.

.B. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji tuna cocok dengan menggunakan persamaan regresi linier. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika  $F_h < F_t$  pada taraf = 5%, maka pengaruh antara kedua variabel adalah linier. Kriteria keberartian adalah jika  $F_h > F_t$  pada taraf 0,05.

1) Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X1), sebagaimana Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Ringkasan ANOVA Persamaan Regresi Y atas X1

ANOVA Table				
Most Extreme Differences Absolute	,062	,071	,080	,079
Positive	,062	,071	,073	,054
Negative	-,062	-,069	-,080	-,079
Test Statistic	,062	,071	,080	,079
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan koefisien deviation from linearity sebesar  $F = 1,397$  dengan Signifikansi 0,141. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ; sehingga diperoleh nilai  $F = 1,397$  dengan Signifikansi 0,141  $> 0,05$  atau linier pada taraf signifikansi 5%. Bentuk regresi variabel kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X1) disajikan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 9. Koefisien Regresi Y atas X<sub>1</sub>

**Coefficients**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim Sekolah	,375	,088	,412	4,265	,000
(Constant)	48,294	6,045		7,989	,000

**A. Pembahasan Penelitian**

1. Pengaruh Iklim Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Iklim kerja yang positif adalah kondisi yang mendukung untuk terciptanya pekerjaan yang efektif. Kontak yang baik antara anggota sekolah, transparansi, saling menghormati, kontrol yang erat, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas keberhasilan yang telah dicapai harus dikembangkan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan kepuasan sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara optimal.

Iklim sekolah mempengaruhi tindakan individu dan lingkungan kelompok di sekolah melalui faktor pribadi, sosial dan budaya. Lingkungan sekolah yang baik menyebabkan dihasilkannya hasil guru yang berkualitas baik. Adanya suasana sekolah yang baik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi guru, sikap guru, pembelajaran di kelas, dan juga mempengaruhi keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Sebaliknya lingkungan sekolah yang negatif akan menghasilkan keluaran guru yang rendah sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman di antara staf sekolah, tujuan pembelajaran yang kurang dapat dicapai, mempengaruhi prestasi belajar siswa, menimbulkan dampak yang kurang harmonis antara guru dan staf, dan kurang harmonisnya pengaruh antara guru dan staf. partisipasi guru dalam pengambilan keputusan.

**4. KESIMPULAN**

- 1) Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.
- 3) Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Kota Medan.

**DAFTAR PUSTAKA / REFERENSI**

- Ahmad Tamzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009
- Aedi, Nur, 2016, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Al-Qur'an dan Terjemahnya, 1990, Madinatul Munawarah: Mujamma' al-Malik Fahd Li Thib'at al-Mushhaf as-Syarif Bekerjasama dengan Departemen Agama RI
- Bafadal, Ibrahim, 2013, *Panduan Replikasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar*, Buku III, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, Jakarta.
- Bambang Sumardjoko, *Membangun Budaya Bermutu Perguruan Tinggi*, Surakarta: Pustaka Media; 2010
- Buchori Alma, *Manajemen Corporate Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Tinggi*  
Bandung: Alfabeta, 2008
- Creswell, John W, 2012, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terj, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dakir, 2010. *Perencanaan dan pengembangan kurikulum*. Jakarta: Rineka cipta
- \_\_\_\_\_, 2012, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan dalam Konteks Penerapan MBS*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu "Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21"*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka; 1997
- Direktorat jenderal pendidikan tinggi Departemen pendidikan nasional, *Panduan pelaksanaan Sistem penjaminan mutu Perguruan tinggi (SPM-PT)*  
Bidang akademik, Jakarta: 2006
- Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia  
kalam pustaka, 2003 Edward salis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCSiD, 2011
- E. Mulyasa, 2019. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara