

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Rizki Fajar Perdana¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Nusantara, Bekasi.

Received: Februari 12, 2024

Accepted: Mei 15, 2024

Published: Juni 28, 2024

Abstrak

Meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang sangat terkait dengan pengajaran di sekolah yaitu guru, seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik, maka dibutuhkan berbagai upaya dalam menjaga dan meningkatkan kinerja seorang guru di sekolah, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja serta adanya iklim kerja yang baik di sekolah. dalam kajian ini motivasi kerja dan iklim kerja di duga memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Data dikumpulkan dari sampel penelitian yaitu guru yang bekerja di sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Bekasi dengan sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 106 orang. Dari hasil kajian didapati bahwa motivasi kerja guru dan iklim kerja baik secara tunggal ataupun jamak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan iklim kerja secara aktif memberikan kontribusi yang positif dalam upaya pemeliharaan dan peningkatan kinerja guru di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang tinggi.

Kata kunci: kerja, motivasi, iklim, kinerja guru.

Pendahuluan

Guru merupakan komponen terpenting dalam menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi di sekolah, melalui pengelolaan proses pembelajaran yang baik seorang guru dapat memberikan perubahan pada mutu pendidikan di sekolah, untuk itu seorang guru membutuhkan kinerja yang tinggi, dimana dengan adanya kinerja maka seorang guru akan mampu dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah dengan tujuan menghasilkan pendidikan yang baik. Berhasil atau tidaknya proses pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada seorang guru, sebab guru sebagai seorang tenaga pendidik menjadi orang yang paling banyak bergaul atau berinteraksi dengan siswa di sekolah dalam proses pembelajaran.

Zainun (1989) mengatakan bahwa ada 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : (a) ciri seseorang, (b) lingkungan luar, dan (c) iklim organisasi. Herzberg dalam Hasibuan (2003) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Ditambahkan oleh Briggs (1979) mengatakan, kinerja juga menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang kita alami yang dapat ditampilkan melalui jawaban yang kita buat untuk memberi hasil atau tujuan. Untuk membangun kinerja yang optimal sebagai wujud perilaku positif, sangat tergantung pada motivasi. Seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2001:35) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kebutuhan dan keinginan yang timbul di dalam diri individu memang merupakan titik awal yang menimbulkan perilaku individu, yang selanjutnya menyebabkan terjadinya dorongan-dorongan di dalam diri. Selanjutnya dorongan-dorongan ini akan mengarahkan perilaku individu untuk melakukan sesuatu sehingga tercapainya tujuan.

Ravianto (1985: 19) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, jika motivasi kerja rendah sulit

diharapkan produktifitas kerja yang tinggi. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja dengan semangat yang tinggi, dalam hal ini adalah menghasilkan kualitas pendidikan yang baik melalui pengelolaan proses pembelajaran yang berkualitas.

Selain motivasi kerja, iklim kerja juga memberikan peran aktif pada peningkatan kinerja guru, dimana iklim kerja memberikan peran secara eksternal terhadap guru pada pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Milton (1981) mengatakan bahwa iklim merujuk pada karakteristik internal suatu organisasi, bahkan iklim merupakan sebagian dari produk lingkungan. Dapat dikatakan bahwa iklim kerja menggambarkan suasana khas yang terjadi di dalam suatu lembaga pendidikan dan merupakan akibat atau pengaruh dari suasana yang terjadi pada lingkungan kerja tersebut. Dengan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian tujuan akan menimbulkan perilaku kreatif dan produktif yang akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Dengan iklim atau suasana yang aman dapat memberikan kenyamanan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu khususnya pada guru mengajar di kelas, dengan iklim kerja yang nyaman dan kondusif dapat menimbulkan sebuah kondisi yang baik bagi guru untuk mengajar. Menciptakan sebuah iklim sekolah yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan sekolah, karena pada dasarnya sekolah memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Rahmawati, 2015). Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda dengan organisasi lainnya, setiap organisasi memiliki iklim kerja masing-masing, suatu iklim kerja yang ada di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan antara guru dan peserta didik. Dengan adanya iklim kerja yang baik, maka kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan tujuan pencapaian mutu pendidikan yang baik di sekolah.

Oleh sebab itu dalam kajian ini, ingin mengkaji mengenai peningkatan kinerja guru yang dikaitkan dengan adanya motivasi kerja serta iklim kerja di sekolah, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri guru, serta memiliki iklim kerja yang baik di sekolah dapat memberikan perubahan kearah positif dalam upaya peningkatan kinerja guru dengan harapan mutu pendidikan akan tercapai dengan baik. Terdapat tiga hipotesis yang ingin dikaji yaitu, 1) terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru; 2) terhadap hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat hubungan motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode yang paling sesuai digunakan untuk melihat hubungan antara variabel (Kerlinger, 2010), Studi ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar hubungan variabel bebas motivasi kerja (X_1), iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Penelitian ini merupakan *correlational research*. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi, penempatan tempat penelitian ini didasarkan pada pertimbangan kemudahan, keterbatasan waktu dan dana yang tersedia dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan terhadap guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Bekasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh aktivitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi berjumlah 22 Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di wilayah Kota Bekasi (dapo.kemdikbud.go.id) dengan jumlah guru \pm 880 orang guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 12% dari populasi. Subjek yang besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% (Airasian & Gay, 2000). Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 12% yaitu 105.6 dibulatkan menjadi 106 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang disusun menurut model *skala Likert*. Instrumen sebagai alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian

harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*). Instrumen penelitian untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas adalah menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* untuk menguji validitas dan untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik statistika, baik statistika deskriptif maupun statistika inferensial. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data masing-masing variabel penelitian secara tunggal, yaitu variabel motivasi kerja, iklim kerja serta kinerja guru. Statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Statistika inferensial yang digunakan adalah untuk uji coba instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas; persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data; dan Uji hipotesis penelitian yang meliputi uji korelasi dan regresi.

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Deskriptif

Rentangan skor variabel kinerja guru memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 92 dan skor sampai 149. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata rata-rata (M) = 119.15 standar deviasi (SD) = 14.864, varians = 220.948, median (ME) = 115.30 dan modus (MO) = 104, Range = 57. Distribusi frekuensi skor kinerja guru sebanyak

Rentangan skor variabel motivasi kerja memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 79 dan skor sampai 132. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata rata-rata (M) = 105.85 standar deviasi (SD) = 15.174, varians = 230.263 median (ME) = 105.17 dan modus (MO) = 86 dan range = 53.

Rentangan skor variabel iklim kerja memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 94 dan skor sampai 138. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata rata-rata (M) = 111.35 standar deviasi (SD) = 10.594, varians = 112.229 median (ME) = 109.12 dan modus (MO) = 104 dan range = 44. Rekapitulasi angka statistik dari kinerja guru, motivasi kerja dan iklim kerja dapat dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Kinerja Guru	Motivasi Kerja	Iklim Kerja
N	Valid 106	106	106
	Missing 0	0	0
Mean	119.15	105.85	111.35
Median	115.30 ^a	105.17 ^a	109.12 ^a
Mode	104 ^b	86 ^b	104
Std. Deviation	14.864	15.174	10.594
Variance	220.948	230.263	112.229
Range	57	53	44
Minimum	92	79	94
Maximum	149	132	138
Sum	12630	11220	11803

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil Penelitian Inferensial

Uji Distribusi Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujiannya persyaratan normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji

Kolmogorov – Smirnov, berdistribusi normal jika H_0 diterima dan tidak berdistribusi normal jika H_0 ditolak. Uji Normalitas variabel kinerja guru dapat dilakukan dengan menghitung nilai a_1 dan a_2 dengan melakukan perhitungan terhadap nilai skor (x), frekuensi (f) menentukan proporsi (P), menentukan KP, menentukan Z_{hitung} , dan menentukan nilai Z_{tabel} , Nilai a_{max} diambil dari nilai a_1 dan a_2 tertinggi. Dalam program SPSS perhitungan tersebut dapat dilakukan. Hasil perhitungan nilai a tertinggi atau $a_{max} = 0,141$, Nilai a_{max} lebih kecil dari D_{tabel} ($n = 106$; pada $\alpha = 0,01$) = 0.15832, dan $\alpha 0,05 = 0.13209$. Karena $a_{max} < D_{tabel}$ ($0,141 < 0,158$), maka data kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas variabel motivasi kerja dapat dilakukan dengan menghitung nilai a_1 dan a_2 dengan melakukan perhitungan terhadap nilai skor (x), frekuensi (f) menentukan proporsi (P), menentukan KP, menentukan Z_{hitung} , dan menentukan nilai Z_{tabel} , Nilai a_{max} diambil dari nilai a_1 dan a_2 tertinggi. Dalam program SPSS perhitungan tersebut dapat dilakukan. Hasil perhitungan nilai a tertinggi atau $a_{max} = 0,145$, Nilai a_{max} lebih kecil dari D_{tabel} ($n = 106$; pada $\alpha = 0,01$) = 0.15832, dan $\alpha 0,05 = 0.13209$. Karena $a_{max} < D_{tabel}$ ($0,145 < 0,158$), maka data motivasi kerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas variabel iklim kerja dapat dilakukan dengan menghitung nilai a_1 dan a_2 dengan melakukan perhitungan terhadap nilai skor (x), frekuensi (f) menentukan proporsi (P), menentukan KP, menentukan Z_{hitung} , dan menentukan nilai Z_{tabel} , Nilai a_{max} diambil dari nilai a_1 dan a_2 tertinggi. Dalam program SPSS perhitungan tersebut dapat dilakukan. Hasil perhitungan nilai a tertinggi atau $a_{max} = 0,107$, Nilai a_{max} lebih kecil dari D_{tabel} ($n = 106$; pada $\alpha = 0,01$) = 0.15832, dan $\alpha 0,05 = 0.13209$. Karena $a_{max} < D_{tabel}$ ($0,107 < 0,158$), maka data iklim kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 0.678$, dengan nilai konstanta sebesar 47.337. Dengan memasukkan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X_1 $\hat{Y} = 47.337 + 0.678X_1$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis varians (uji F) dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel (0.05)}$. Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 95.887. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 47.337 + 0.678X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.337	7.408		6.390	.000
Motivasi Kerja	.678	.069	.693	9.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linier atau tidak dapat menggunakan uji linieritas regresi. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 1.461; hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_1 dan Y . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.693$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0.480$ artinya variasi kinerja guru di sekolah dapat dijelaskan dari variansi motivasi kerja sebesar 48.0%. Hasil perhitungan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai Korelasi dan Determinasi Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.475	10.773

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru dalam aktivitas proses pembelajaran.

Hubungan Antara Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 0.912$, dengan nilai konstanta sebesar 17.569. Dengan memasukkan a ke dalam persamaan regresi Y atas X_2 $\hat{Y} = 17.569 + 0.912X_2$. Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis varians (uji F) dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel (0.05)}$. Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 76.162. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 17.569 + 0.912X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.569	11.692		1.503	.136
	Iklim Kerja	.912	.105	.650	8.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linier atau tidak dapat menggunakan uji linieritas regresi. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 1.032; hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_2 dan Y . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0.650$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0.423$ artinya variasi kinerja guru di sekolah dapat dijelaskan dari variansi iklim kerja sebesar 42.3%. Hasil perhitungan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai Korelasi dan Determinasi Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.417	11.348

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja terhadap kinerja guru dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim kerja yang ada di sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru di sekolah pula.

Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut, dalam kajian ini digunakan analisis regresi berganda, dari hasil perhitungan analisis regresi berganda motivasi kerja guru dan iklim kerja secara bersama-sama atas kinerja guru diperoleh arah regresi b_1 sebesar = 0.468 (motivasi kerja) b_2 sebesar = 0.535 (iklim kerja) dan konstanta a sebesar 10.017. Dengan demikian bentuk ketiga hubungan tersebut (X_1 , X_2 dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 10.017 + 0.468X_1 + 0.535X_2$. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama atas peningkatan kinerja guru dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Persamaan Regresi Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.017	10.107		.991	.324
	Motivasi Kerja	.468	.076	.478	6.184	.000
	Iklim Kerja	.535	.108	.381	4.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel} (0.05)$. Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 70.835 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 3.91. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 dan X_2 , sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 10.017 + 0.468X_1 + 0.535X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai kontribusi antara motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja guru dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y12} = 0.761$. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4.930 sedangkan dari t_{tabel} distribusi student "t" dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh indeks harga t_{tabel} sebesar 1,66. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.930 > 1.66$) berarti koefisien korelasi antara motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru dan iklim kerja secara bersama-sama maka semakin baik pula keberhasilan peningkatan kinerja guru di sekolah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi diantara ketiga variabel sebesar 0,579. Hal ini berarti 57.9% variasi yang terjadi pada peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama dan dapat dijelaskan melalui regresi $\hat{Y} = 10.017 + 0.468X_1 + 0.535X_2$. Dengan kata lain motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 57.9% terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah, varian sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Dari hasil kajian didapati bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah, selain itu didapati pula bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, serta didapati pula motivasi kerja dan iklim kerja guru secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Dapat dikatakan bahwa peningkatan

kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya peningkatan motivasi dalam diri guru untuk bekerja sebagai seorang tenaga pendidik serta adanya iklim kerja yang kondusif sehingga guru merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kinerja juga merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan dengan standar tertinggi dari orang tersebut, yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan (Whitmore, 1996 : 104-105).

Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kinerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”. Peningkatan kinerja guru sangat penting untuk dilakukan, karena guru sebagai pelaksana proses pembelajaran, orang yang berinteraksi secara langsung kepada siswa selama proses pembelajaran berlangsung. Guru berperan sebagai pembantu dalam pengalaman belajar, membantu perubahan lingkungan serta membantu terjadinya proses belajar yang serasi dengan kebutuhan sehingga mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran itu sendiri.

Zainun (1989:52) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja guru antara lain disebabkan oleh motivasi, kemampuan dan lingkungan organisasi. Motivasi kerja seorang guru sangat penting untuk peningkatan kinerja guru, dengan motivasi yang dimiliki maka guru dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran. Motivasi kerja dibutuhkan untuk meningkatkan semangat guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik, Wayne & Shane, (1993: 294) mengatakan bahwa para pekerja termotivasi untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan mereka, sedangkan pimpinan (managers) berkewajiban memotivasi mereka (pekerja) melalui motivasi formal seperti: gaji, pesangon, THR dan bahkan sebaliknya seperti hukuman-hukuman yang mendidik. Duncan dalam Uno (2007) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (Guru).

Selain motivasi, iklim kerja juga memberikan peran positif dalam perkembangan kinerja guru di sekolah, iklim kerja merupakan suasana kerja yang melibatkan hubungan guru dengan guru, guru dengan pimpinan dalam suatu organisasi atau sekolah. Apabila iklim kerja pada sekolah berjalan dengan baik, maka guru akan bekerja tenang, tekun dan sungguh-sungguh, sehingga dengan sendirinya kondisi yang baik akan tercipta dalam lingkungan sekolah sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia dimana suatu anggota organisasi melakukan pekerjaan, serta terdapat seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan oleh individu untuk berprestasi sebaik-baiknya (Hasanah, 2010: 96).

Menurut Hellriegel yang dikutip oleh Winardi (2001:132) bahwa suatu organisasi agar menjadi efektif, maka organisasi tersebut perlu menangani masalah-masalah motivasional berupa menstimulasi keputusan-keputusan untuk turut serta dengan organisasi yang bersangkutan, dan keputusan untuk berproduksi pada tempat kerja. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Iklim kerja pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana yang menyenangkan, iklim kerja yang efektif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. (Firmansah dan Santy, 2011). Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis, keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah.

Kesimpulan

guru yang memiliki kinerja tinggi menjadi harapan dan tumpuan sekolah dalam upaya pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan, guru sebagai tenaga pendidik memberikan perubahan yang signifikan terhadap kualitas proses pembelajaran dan memberikan peranan yang besar dalam pencapaian mutu pendidikan yang berkualitas, sehingga kinerja guru menjadi faktor yang diutamakan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, untuk itu setiap faktor

yang mempengaruhi kinerja seorang guru disekolah harus diperhatikan dengan baik seperti motivasi kerja serta iklim kerja, dimana dalam penelitian ini didapati bahwa motivasi kerja dan iklim kerja memiliki peranan yang besar pada peningkatan kinerja guru di sekolah.

Dihadapkan kepada proses timbulnya motivasi seorang guru, maka bagi kepala sekolah sebagai pimpinan perlu mengenal para bawahan sebagai individu yang memiliki karakteristik yang khas, sehingga akan dapat memahami apa yang menjadi faktor motivasi guru untuk bekerja sehingga dapat mengantisipasi dan mampu mempertahankan motivasi kerja di sekolah, hal ini sangat penting dilakukan karena apabila motivasi guru menurun dalam bekerja maka akan berakibat pada menurunnya kualitas proses pembelajaran di sekolah, dan lebih jauh dapat mengakibatkan kualitas pendidikan. Selain itu, seorang kepala sekolah harus dapat memberikan kontribusi yang besar dalam pembentukan iklim kerja yang baik di sekolah, iklim kerja di sekolah dapat dibentuk dengan adanya landasan-landasan yang tercipta dari berbagai interaksi yang terjadi dan peraturan maupun kegiatan lain yang akan membentuk kebiasaan yang positif, maka kepala sekolah harus mampu membentuk dan memantau serta mendorong setiap elemen sekolah agar menjaga kondisi iklim kerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Airasian, Peter & Gay I. R. (2000). *Educational research: competence for analysis an application* (6th ed.). New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Anoraga Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, (2004). *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
dapo.kemdikbud.go.id
- Firmansah Moh. Irsan & Santy, Raeny Dwi. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi, *Majalah Ilmiah Unikom*, 225-232
- Gagne, Robert M & Briggs, Leslie J. (1979). *Principles of Instructional Design* (2nd. Edition). New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Hasanah, Dedeh S, (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11 (2) 93-101.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., (2003). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger, F.N., (2010). *Asas-asas Penelitian*. Jakarta: MTD Training.
- Milton Charles R. (1981). *Human behavior in organizations : three levels of behavior*. The University of Michigan: Prentice-Hall
- Rahmawati, S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, (11), 3405-3437
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan. Manajemen. Seri Produktivitas IV*. Jakarta : SIUP.
- Shane R. Premeaux, & R. Wayne Mondy (1993). *Human resource management*. US: Boston Allyn and Bacon
- Uno, Hamzah. B, (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidkan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Whitmore, J., (1996). *Coaching for Performance: The New Edition of the Practical Guide (People Skills for Professionals)*. US: Nicholas Brealey Publishing
- Wilson & Heyel (1987). *Hand Book Modern Office Management and Administration Service*. New Jersey: Mc Graw Hill Inc.
- Winardi., (2001). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainun,B. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta :Balai Aksara.