

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMP NEGERI KOTA SUNGAI PENUH**

**TESIS**



**Oleh:**

**TIARA INDAH PRATIWI  
NIM 17147026**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan  
gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

## ABSTRACT

**Tiara Indah Pratiwi, 2019. The influence of work motivation and school climate to the performance of teachers in Junior High School of Sungai Penuh City. Thesis. Graduate Program . Padang State University.**

This research is backed by the low performance of teachers. The purpose of this research is to know: (1) The effect of work motivation on teacher performance. (2) The influence of the schools climate on the teacher's performance and (3) the influence of work motivation and school climate together with the teacher's performance in Junior High School of Sungai Penuh City.

This research is a quantitative study. The population in this study was the teachers in the SMP Negeri Kota Sungai full as many as 334 teachers. The sample with drawal in this study randomly Stratified Random Sampling. Samples in this study amounted to 88 teachers. Data collection is done with the questionnaire. Analyze data using hypothesis testing.

The results showed that: (1) There was a positive influence on the motivation of work on the teacher's performance in Junior High School of Sungai Penuh City evidenced by the results of data analysis obtained regression value of  $= 0.157$ . (2) There is a positive influence of the school climate towards the performance of teachers in Junior High School of Sungai Penuh City, evidenced by the results of data analysis obtained regression value of  $= 0.457$ . (3). (3) There is a positive influence on the motivation of work and the school climate together towards the performance of teachers in Junior High School of Sungai Penuh City is  $0,147$ . The findings can be concluded that the motivation of work and the school climate are two factors that affect the performance of teachers in Junior High School of Sungai Penuh City. Therefore it is expected that the parties are encouraged to increase the motivation of work and the school climate in order to improve the teacher's performance.

## ABSTRAK

**Tiara Indah Pratiwi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kinerja guru. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. (2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dan (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh sebanyak 334 orang guru. Penarikan sampel dalam penelitian ini secara acak *Stratified Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Analisis data menggunakan pengujian hipotesis.

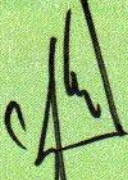

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh, dibuktikan dengan hasil analisis data diperoleh nilai regresi sebesar  $=0,157$ . (2) Ada pengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh, dibuktikan dengan hasil analisis data diperoleh nilai regresi sebesar  $=0,457$ . (3). (3) Ada pengaruh positif motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh sebesar  $0,147$ . Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan iklim sekolah merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh. Oleh sebab itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar meningkatkan motivasi kerja dan iklim sekolah agar kinerja guru dapat meningkat.



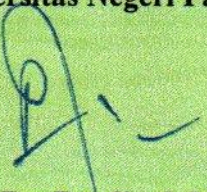
## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---


Mahasiswa : Tiara Indah Pratiwi  
NIM / BP : 17147026 / 2017  
Program Studi : Administrasi Pendidikan

| Nama  | Tanda Tangan  | Tanggal |
|---|---|---------|
| <u>Prof. Dr. Sufvarma M, M.Pd</u><br>Pembimbing I |   |         |
| <u>Drs. Syahril, M. Pd, Ph.D</u><br>Pembimbing II |  |         |

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

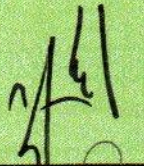
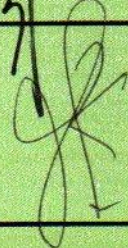
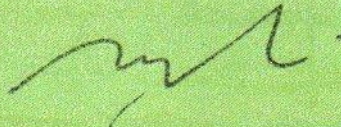

  
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd  
NIP. 19630320 198803 1 002

Ketua Program Studi

  
Dr. Rifma, M. Pd  
NIP. 19650312 199001 2 001



**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

| No | Nama  | Tanda Tangan   |
|----|---|--|
| 1  | <u>Prof. Dr. Sufyarma M, M. Pd</u><br>(Ketua)     |    |
| 2  | <u>Drs. Syahril, M. Pd, Ph. D</u><br>(Sekretaris) |    |
| 3  | <u>Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd</u><br>(Anggota)      |   |
| 4  | <u>Dr. Hadiyanto, M. Ed</u><br>(Anggota)          |  |

Mahasiswa,

Nama : Tiara Indah Pratiwi  
NIM / BP : 17147026 / 2017  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Tanggal Ujian : 6 November 2019



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, November 2019  
Saya yang menyatakan,



Tiara Indah Pratiwi  
NIM. 17147031

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. H. Sufyarma M, M.Pd dan Drs. Syahril, M.Pd.,Ph.D. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam peneliti tesis.
2. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Dr. Hadiyanto, M.Ed. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Para dosen Program Studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing peneliti selama perkuliahan, serta segenap karyawan Program Studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada peneliti.
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sungai Penuh yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
5. Kepala Kesbangpol Kota Sungai Penuh yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
6. Kepala sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kota Sungai Penuh, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Teristimewa untuk orangtua dan saudara-saudara yang selalu memberikan motivasi dan dorongan dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S2 Administrasi Pendidikan, yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca tesis ini untuk kesempurnaan tulisan di masa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Oktober 2019

Peneliti



## DAFTAR ISI

|                                      | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| <b>ABSTRACT .....</b>                | i       |
| <b>ABSTRAK .....</b>                 | ii      |
| <b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....</b> | iii     |
| <b>PERSETUJUAN KOMISI .....</b>      | iv      |
| <b>SURAT PENYATAAN .....</b>         | v       |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>           | vi      |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>               | viii    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>            | x       |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>            | xi      |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>         | xii     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>             |         |
| A. Latar Belakang Masalah.....       | 1       |
| B. Identifikasi Masalah.....         | 8       |
| C. Pembatasan Masalah.....           | 9       |
| D. Perumusan Masalah .....           | 9       |
| E. Tujuan Penelitian .....           | 10      |
| F. Manfaat Penelitian .....          | 10      |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>         |         |
| A. Landasan Teori.....               | 12      |
| 1. Kinerja.....                      | 12      |
| 2. Motivasi Kerja.....               | 32      |
| 3. Iklim Sekolah .....               | 43      |
| B. Kerangka Konseptual .....         | 59      |
| C. Hipotesis Penelitian.....         | 62      |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>     |         |
| A. Jenis Penelitian.....             | 63      |
| B. Populasi dan Sampel .....         | 63      |
| C. Jenis dan Sumber Data.....        | 67      |
| D. Defenisi Operasional.....         | 69      |
| E. Pengembangan Instrumen .....      | 70      |



|  |            |
|--|------------|
| F. Teknik Pengumpulan Data.....              | 74         |
| G. Teknik Analisis Data.....                 | 75         |
| H. Pengujian Hipotesis.....                  | 77         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>               |            |
| A. Deskripsi Data.....                       | 78         |
| 1. Kinerja Guru.....                         | 78         |
| 2. Motivasi Kerja.....                       | 80         |
| 3. Iklim Sekolah .....                       | 83         |
| B. Analisis Data .....                       | 85         |
| C. Pembahasan.....                           | 93         |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b> |            |
| A. Kesimpulan .....                          | 98         |
| B. Implikasi.....                            | 99         |
| C. Saran.....                                | 100        |
| <b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>                   | <b>102</b> |



## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman   |
|---|-----------|
| 1. Indikator Kinerja Menurut Para Ahli .....  | 23        |
| 2. Indikator Motivasi Kerja Guru Menurut Para Ahli .....  | 39        |
| 3. Indikator Iklim Sekolah Menurut Para Ahli .....  | 58        |
| 4. Populasi Penelitian .....  | 64        |
| 5. Jumlah Sampel .....  | 66        |
| 6. <b>Jumlah Sampel Guru SMP Negeri Kota Sungai Penuh berdasarkan Strata Pendidikan dan Golongan.....</b> | <b>67</b> |
| 7. <b>Jumlah Sampel Guru SMP Negeri Kota Sungai Penuh berdasarkan Strata Pendidikan dan Golongan.....</b> | <b>68</b> |
| 8. Skala Likert .....   | 71        |
| 9. Tingkat Pencapaian dan Kategori.....   | 75        |
| 10. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....   | 78        |
| 11. Tingkat Pencapaian Responden setiap indikator Kinerja Guru .....                                      | 80        |
| 10. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X1) .....   | 81        |
| 11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja.....                                     | 82        |
| 12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah .....   | 83        |
| 13. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Iklim Sekolah .....                                     | 85        |
| 14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....  | 86        |
| 15. Rangkuman Uji Homogenitas .....   | 87        |
| 16. Hasil Uji Indepedensi Antar Variabel Eksogen .....  | 87        |
| 17. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 Terhadap Y.....  | 88        |
| 18. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 Terhadap Y.....  | 89        |
| 19. Confficients .....  | 89        |
| 20. Model Summary.....  | 91        |
| 21. Anova .....   | 92        |
| 22. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....  | 93        |



## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b>                     | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------|----------------|
| 1. Kerangka Penelitian .....      | 62             |
| 2. Histogram Kinerja Guru.....    | 79             |
| 3. Histogram MotivasiKerja.....   | 82             |
| 4. Histogram IklimSekolah .....   | 84             |
| 5. Hasil Kerangka Penelitian..... | 93             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu kualitas pendidikan tidak dapat diabaikan. Dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan terciptanya sumber daya manusia yang berilmu pengetahuan dan mampu menguasai teknologi serta memiliki ketaqwaan yang tinggi terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. Berdasarkan dari Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, cerdas, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan dalam arti luas berarti suatu proses untuk mengembangkan semua aspek kepribadian manusia, yang mencakup pengetahuan, nilai dan sikap serta keterampilan. Kebutuhan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat tergantung kepada ketersediaan sumber daya manusia di sekolah salah satunya adalah guru.

Guru merupakan unsur yang strategis dalam menentukan tercapainya tujuan pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan



berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak terutama untuk masa depan sebuah lembaga pendidikan. Guru merupakan integral dari suatu organisasi pendidikan disekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan disekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar nanti mampu menghadapi perubahan dan ketidak pastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensi.

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tersebut tentu mau tidak mau dimulai dari peningkatan kualitas pembelajaran disekolah oleh guru yang mengajar, mendidik, dan melatih siswa di sekolah. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Sukses tidaknya seorang guru dalam bekerja dapat diketahui apabila sekolah yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Menurut Hasibuan (2007) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi sekolah serta pihak guru itu sendiri.

Semakin tinggi kinerja guru, maka diduga akan semakin meningkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Tugas-tugas guru diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Guru yang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi di sekolah. Dengan kinerja yang tinggi maka sumber daya manusia di Indonesia akan meningkatkan bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor



internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis secara informal di beberapa sekolah SMP Negeri di Kota Sungai Penuh terlihat masalah diantaranya:

1. Masih ada guru yang belum efektif dalam membuat program tahunan, program semester, menyusun silabus, dan menyusun kisi-kisi soal sesuai indikator yang ada. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru TK Kecamatan Padang Selatan” mengungkapkan bahwa kinerja guru TK dalam merencanakan pembelajaran adalah 75,84% (Nurmira 2015). Angka ini termasuk kategori cukup dan belum bisa dikatakan bahwa perencanaan pembelajarannya belum baik
2. Masih ada guru yang datang terlambat dalam melaksanakan tugas pembelajaran terhadap peserta didiknya, sehingga hal ini akan mengakibatkan para peserta didik kehilangan sebagian waktu belajar. Sebenarnya kegiatan ini merupakan kegiatan yang dapat mengaktifkan perhatian, kemampuan, sosial dan emosi anak.
3. Masih ada guru di akhir pelajaran tidak melakukan penilaian terhadap proses pembelajaran anak, seharusnya guru harus terus mengetahui materi mana yang telah dikuasai dan belum dikuasai. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Dasar Negeri Kecamatan Danau Kembar Kabupaten Solok” mengungkapkan bahwa mengungkapkan bahwa kinerja guru TK dalam menilai hasil pembelajaran adalah 79,78%. (Yeni Permata Sari 2018) Angka ini termasuk kategori cukup dan belum bisa dikatakan bahwa kinerja guru dalam menilai hasil pembelajaran belum baik.

4. Masih ada guru yang tidak memperhatikan kesulitan anak dalam belajar seperti jarang melakukan pengayaan dan remedial terhadap peserta didik, padahal ini merupakan suatu kesempatan bagi peserta didik untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil belajar.

Fenomena di atas merupakan indikasi rendahnya kinerja guru dan kalau dibiarkan terus berlanjut akan berdampak terhadap kinerja yang pada gilirannya tujuan pendidikan nasional serta menyeluruh tidak tercapai dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2004) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat diungkapkan antara lain 1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi kerja, 3) faktor motivasi kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya ditingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penantaran, iklim kerja yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Adapun faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru diidentifikasi antara lain, supervisi, integensi, minat, motivasi berprestasi,



pengetahuan, insentif, komunikasi, komitmen pada tugas, sarana dan prasarana, kepemimpinan, dan iklim kerja.

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Manusia mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi, dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi hendaknya selalu dipupuk kepada setiap guru sehingga dengan harapan meningkatnya motivasi berprestasi juga akan berpengaruh dalam kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu mencari pekerjaan yang menantang. Handoko (2000) menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tercermin dalam kesehariannya yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disamping itu iklim sekolah juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja yang ada di sekolah adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh guru dan warga yang

ada disekolah ketika mereka berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah.

Iklim sekolah adalah suatu konsep yang luas merupakan persepsi anggota organisasi tentang irama atau karakter tempat kerja. Iklim sekolah merupakan suasana yang dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi atau sekolah, merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya, dan mempengaruhi tingkah laku orang-orang yang ada disekolah.

Iklim sekolah merupakan hal yang sangat perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah sebagai manajer pendidikan karena iklim sekolah berpengaruh terhadap tingkah laku guru, staf sekolah dan siswa. Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman, sesuai untuk proses pengajaran dan pembelajaran dianggap sebagai iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai manajer sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkan kembangkan semangat dan merangsang kinerja yang baik terhadap guru agar hasil belajar siswa juga menjadi lebih baik.

Salah satu krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh motivasi yang tinggi, karena itu perlu adanya untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan memberikan

dorongan dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif di lingkungan sekolah tersebut, sehingga dengan mempunyai motivasi bertambah baik dan didukung oleh lingkungan atau iklim sekolah yang mendukung diharapkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya akan bertambah baik pula.

Berdasarkan fenomena yang kelihatan dilapangan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Sungai Penuh.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari fenomena yang dicermati pada identifikasi masalah diatas, penulis menduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mengakibatkan kinerja guru akan baik pula sesuai dengan standar proses yang dituangkan oleh peraturan pemerintah. Maka diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. Masih kurangnya proses kegiatan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran untuk diterapkan di kelas seperti guru masih belum memiliki perangkat kelas dan bersifat asal-asalan.
2. Masih kurangnya proses kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru pada proses pembelajaran dikelas.
3. Masih kurangnya pelaksanaan pembelajaran dilihat dari guru belum mempunyai potensi yang maksimal dalam menyampaikan pesan kepada



anak didik, sehingga mereka sulit untuk menerima apa topik pembahasan yang disampaikan.

4. Kurangnya keharmonisan dan keterbukaan dalam proses komunikasi antara kepala sekolah dan guru
5. Ditemukan guru masih tidak rutin melaksanakan analisis penilaian ujian siswa, baik itu tugas harian dan ujian.
6. Guru masih belum melaksanakan pengawasan dan tindak lanjut kepada siswa yang telah mengikuti ujian.
7. Motivasi kerja guru yang masih kurang, sehingga kinerja guru kurang berjalan dengan secara efektif.
8. Kurang optimalnya kinerja guru untuk meningkatkan kemampuan kompetensi guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Didasarkan atas berbagai pertimbangan yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi maupun pengetahuan yang dimiliki maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh.
2. Iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh
3. Pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru secara langsung dan tidak langsung di SMP Negeri Kota Sungai Penuh.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Pada hakikatnya penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan serta memberikan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Sungai Penuh.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara empirik, penelitian ini berguna bagi guru di sekolah untuk hal sebagai berikut:

### a. Bagi Guru

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru.

### b. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja guru.

### c. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja guru.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Secara deskriptif motivasi kerja termasuk kategori baik dengan tingkat capaian sebesar 83,81 %. Hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,157 dan signifikan 0,001 lebih kecil dari 5%
2. Iklim sekolah secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru karena nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Secara deskriptif bahwa iklim sekolah secara keseluruhan dengan tingkat capaian 80,3%. Hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,475 dan signifikan 0,001 lebih kecil dari 5%.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa secara bersama-sama/simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Sungai Penuh.

Sumbangan secara bersama-sama antara variabel iklim sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,147.

## **B. Impilkasi**

Implikasi merupakan langkah-langkah konkrit dari hasil kesimpulan. Motivasi kerja dan iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim sekolah secara statistik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan diatas maka sebagai implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu: guru harus mengikuti program pelatihan dan keterampilan yang terstruktur, menjaga hubungan yang baik dengan kepala sekolah, dan mewakili kepala sekolah apabila kepala sekolah berhalangan daam melaksanakan tugas. Kemudian guru hendaknya meningkatkan prestasi kerja dengan cara memiliki dorongan dan keinginan untuk bekerja dan meraih prestasi yang lebih baik, melnajukan pendidikan sesuai dengan keahlian, dan menekankan kepada diri sendiri untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh.
2. Upaya meningkatkan kinerja guru melalui iklim sekolah yaitu: iklim sekolah yang kondusif diyakini dapat membangun hubungan yang baik antar sesama guru dalam rangka memberikan perhatian dan peminaan yang lebih optimal kepada peserta didik. Iklim sekolah yang baik dapat menghindari terjadinya kesalah pahaman antara sesama warga sekolah.

Dengan iklim sekolah yang baik seluruh komponen sekolah dapat membantu secara optimal pelaksanaan tugas di sekolah dan mewujudkan visi dan misi yang ditetapkan bersama. Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif, penting kiranya seluruh komponen yang ada di sekolah, merencanakan dan melaksanakan program-program sosial dan kekeluargaan secara produktif.

3. Motivasi kerja dan iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim sekolah secara statistik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru berada dalam kategori baik. Oleh karena itu hendaknya melaksanakan program perbaikan dengan cara melakukan pertemuan dengan orang untuk mendiskusikan kemajuan perkembangan peserta didik, memberikan layanan kepada peserta didik yang memerlukan bimbingan serta memberikan arahan dan dorongan kepada peserta didik yang belum berhasil. Secara langsung maupun tidak langsung apabila kinerja guru rendah maka akan berdampak terhadap penurunan mutu pendidikan. Oleh sebab itu perhatian terhadap menciptakan motivasi kerja dan iklim sekolah yang kondusif merupakan persoalan yang perlu mendapat prioritas dalam meningkatkan kinerja guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian dapat disarankan sebagai berikut :



1. Kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah yang di pimpinnya harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru tetap baik, dan guru harus tetap mempunyai semangat dalam melaksanakan tugas, agar kinerja guru dapat optimal.
2. Melihat begitu besar pengaruh motivasi kerja bagi kinerja guru maka disarankan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam mengajar dengan cara memberikan dorongan dan keinginan guru untuk bekerja dan meraih prestasi yang lebih baik lagi dan melanjutkan pendidikan sesuai dengan keahlian yang lebih tinggi.
3. Upaya untuk menciptakan iklim sekolah yang baik adalah dengan menciptakan suasana yang nyaman didalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah sebagai contoh dalam menciptakan iklim sekolah yang baik, semua warga sekolah dapat mempedomani apa yang dicontohkan, apa yang diberikan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alex S. Nitisemito. (2002) . *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Abizar. (1988). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Anwar, Prabu Mangkumanegara. (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar. (2004). *Pendekataan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- A Dale, Timpe. (1993) . *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Agusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Univrsitas Diponegoro
- Albin R.S. (2001). *Bagaimana Mengenal san Mengarahkan Gangguan Mental*. Yogyakarta: Kanisius
- Alex S, Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi Ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Al Fajar dan Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama*, Yogyakarta.
- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barnawi & Muhammad. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Bedjo, Siswanto. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendakatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim. (2002). *KinerjaStafdan Organisasi*, Jakarta: CV. PustakaSetia.
- Danim. Sudarwan. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*: Bandung: Alfabeta
- Dapertemen Pendidikan Nasional. (2008). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.Nomor 27 Tahun 2008.Tentang Standar Akademik dan Kompetensi*.