

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH
MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DI SMP KECAMATAN MEDAN
DENAI**

TESIS

Oleh:

WAHYUNI JULIANI

NPM: 2320060058



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2025

PENGESAHAN TESIS

Nama : **WAHYUNI JULIANI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2320060058**

Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

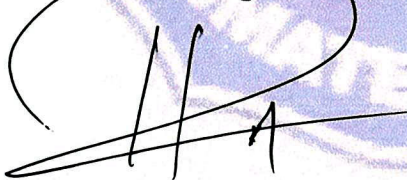
Judul Tesis : **Pengaruh Iklim Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Kecamatan Medan Denai**

Pengesahan Tesis:

Medan, 04 September 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Arifin, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.SI.

PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP KECAMATAN MEDAN DENAI

WAHYUNI JULIANI
2320060058

Program Studi: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Kamis, Tanggal 04 September 2025

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.SI.**

Ketua

2. **Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd.**

Sekretaris

3. **Dr. Amiruddin, M.Pd.**

Anggota

1.....

2.....

3.....

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP KECAMATAN MEDAN DENAI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 04 September 2025

Penulis



WAHYUNI JULIANI
NPM: 2320060058

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH MELALUI
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI
SMP KECAMATAN MEDAN DENAI**

**Wahyuni Juliani
NPM: 2320060058**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi pada SMP di Kecamatan Medan Denai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 212 guru. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 138 responden. Instrumen pengumpulan data berupa angket dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai t hitung $2.786 > 1.656$ t tabel (H_1 diterima), budaya sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai t hitung $6.170 > 1.656$ t tabel (H_2 diterima), iklim sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai t hitung $4.085 > 1.656$ t tabel (H_3 diterima), budaya sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai t hitung $6.080 > 1.656$ t tabel (H_4 diterima), motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai t hitung $6.170 > 1.656$ t tabel (H_5 diterima), iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening dengan nilai t hitung $2.516 > 1.656$ t tabel (H_6 diterima), budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening dengan nilai t hitung $5.400 > 1.656$ t tabel (H_7 diterima).

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru.

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH MELALUI
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI
SMP KECAMATAN MEDAN DENAI**

**Wahyuni Juliani
NPM: 2320060058**

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of school climate and school culture through achievement motivation on teacher job satisfaction at junior high schools in Medan Denai District. The method used in this study is quantitative. The population in this study amounted to 212 people, while the sampling technique used was the Slovin technique, with a sample size of 138 people. The data collection tool used was a questionnaire measured on a Likert scale and using path analysis techniques. Based on the test results, it can be concluded that school climate has a positive and significant influence on achievement motivation with a t-value of $2,786 > 1,656$ t-table (H1 is accepted), school culture has a positive and significant influence on achievement motivation with a t-value of $6,170 > 1,656$ t-table (H2 is accepted), school climate has a positive and significant influence on teacher job satisfaction with a t-value of $4,085 > 1,656$ t-table (H3 is accepted), school culture has a positive and significant influence on teacher job satisfaction with a t-value of $6,080 > 1,656$ t-table (H4 is accepted), achievement motivation has a positive and significant influence on teacher job satisfaction with a t-value of $6,170 > 1,656$ t-table (H5 is accepted), school climate has a significant influence on teacher job satisfaction through achievement motivation as an intervening variable with a t-value of $2,516 > 1,656$ t-table (H6 is accepted), school culture has a significant influence on teacher job satisfaction through achievement motivation as an intervening variable, with a calculated t-value of $5.400 > 1.656$ (H7 is accepted).

Keywords: School Climate, School Culture, Achievement Motivation, and Teacher Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas kasih dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis ini yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Kecamatan Medan Denai”.

Selama penyusunan proposal tesis ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, saran, dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr Triono Eddy S.H., M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Prof. Dr. Indra Prasetia S.Pd, M.SI. selaku Ketua Program Studi dan selaku Sekretaris Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
4. Assoc. Prof. Dr. Muhammad Arifin, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dalam penyusunan proposal tesis ini.
5. Dr. Astri Novia Siregar, S.E.I., M.Pd sebagai dosen pembimbing II dalam penyusunan proposal tesis ini.
6. Orang tua tersayang, Ayah saya Syamsul Irwan dan Ibu saya Dumaria Pulungan, berkat do'a dan dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.

7. Abang saya tersayang Rahmat Syair Habibi, dan yang selalu peduli, memberi dukungan dan nasihat pada penulis.
8. My beloved best friends, Alwi Hotmalia, Nessa Gina Sonia dan Sova Yunita yang selalu berada disampingku, mendukungku dan menjadi pendengar yang baik untukku.
9. My best partner, Harun Ar Rasyid. Terima kasih atas segala bantuan, support dan selalu menjadi seseorang yang selalu ada ketika penulis butuhkan. Bukan hanya menjadi seorang partner, tetapi juga sahabat dan pendengar yang baik.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa proposal tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun kualitas proposal tesis ini ke arah yang diinginkan. Semoga proposal tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 10 Januari 2025

Penulis

Wahyuni Juliani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kepuasan Kerja Guru.....	13
2.1.2 Iklim Sekolah.....	20
2.1.3 Budaya Sekolah	25
2.1.4 Motivasi Berprestasi	30
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	37
2.3 Kerangka Berpikir/ Konseptual.....	41
2.4 Hipotesis	45
BAB 3	48
METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian.....	48

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.2.1 Tempat Penelitian	49
3.2.2 Waktu Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel	50
3.4 Definisi Operasional Variabel	52
3.4.1 Iklim Sekolah.....	52
3.4.2 Budaya Sekolah	53
3.4.3 Motivasi Berprestasi	54
3.4.4 Kepuasan Kerja Guru.....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5.1 Uji Validitas Angket	56
3.5.2 Uji Reliabilitas Angket	59
3.6 Teknik Analisis Data	60
3.6.1 Analisis Deskriptif	60
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
3.6.3 Uji Hipotesis	63
BAB 4	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Hasil Penelitian.....	70
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian.....	70
4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis.....	84
4.2 Pembahasan Penelitian	96
4.2.1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi	97
4.2.2 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi	98
4.2.3 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	101
4.2.4 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru	102
4.2.5 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	104

4.2.6 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi	106
4.2.7 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi	108
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran	113
5.3 Implikasi	113
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN.....	124



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1 Model Sub Struktur 1	64
Gambar 3.2 Model Sub Struktur 2	65
Gambar 4. 1 Histogram Frekuensi Iklim Sekolah.....	72
Gambar 4. 2 Histogram Frekuensi Budaya Sekolah	74
Gambar 4. 3 Histogram Frekuensi Motivasi Berprestasi	76
Gambar 4. 4 Histogram Frekuensi Kepuasan Kerja Guru	78
Gambar 4. 5 Histogram Uji Normalitas	80
Gambar 4. 6 Grafik P-Plots Data	81
Gambar 4. 7 Output Grafik Scatterplot.....	83
Gambar 4. 8 Model Hasil Analisis <i>Sobel Test</i> Hipotesis 6	94
Gambar 4. 9 Model Hasil Analisis <i>Sobel Test</i> Hipotesis 7	96



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Populasi Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian	52
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah	53
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Sekolah.....	53
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi.....	54
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru	54
Tabel 3. 7 Skor Alternatif Jawaban.....	55
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah	56
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Budaya Sekolah	57
Tabel 3. 10 Hasil Uji Motivasi Berprestasi.....	58
Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru.....	58
Tabel 3. 12 Rangkuman Hasil Uji Realibilitas.....	59
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	70
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Iklim Sekolah.....	71
Tabel 4. 3 Kategori Iklim Sekolah	72
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah	73
Tabel 4. 5 Kategori Kecenderungan Budaya Sekolah	74
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi.....	75
Tabel 4. 7 Kategori Kecenderungan Motivasi Berprestasi	76
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru	77
Tabel 4. 9 Kategori Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial Sub Struktur 1	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi	85
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi....	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial Sub Struktur 2.....	86
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	87
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru ..	88
Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	88
Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1	90
Tabel 4. 21 Hasil Uji Simultan Sub Struktur 1	90
Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 2.....	91
Tabel 4. 23 Hasil Uji Simultan Sub Struktur 2	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan karena fokus utamanya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ini adalah suatu proses yang mengubah dan mewariskan nilai-nilai budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Nilai-nilai budaya tersebut terus berkembang dan berubah dari generasi sebelumnya hingga generasi yang akan datang. Menurut Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, Pasal 3 ayat (6), pendidikan diselenggarakan sebagai proses yang bertujuan untuk membudayakan dan memberdayakan peserta didik sepanjang hidup. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 4 Tahun 2022 tentang Perubahan PP No. 57 Tahun 2021 mengenai Standar Nasional Pendidikan, pendidikan juga memiliki makna penting dalam menjaga dan melestarikan nilai-nilai sosial dan budaya yang telah membentuk sejarah bangsa.

Guru merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan peserta didik, khususnya dalam proses belajar mengajar, sangat dipengaruhi oleh peran guru. Oleh sebab itu, berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa adanya dukungan dari guru yang profesional dan berkualitas (Panggabean et al., 2022). Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian serius dari

pihak terkait, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses pembelajaran. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan seseorang saat melaksanakan pekerjaannya (Hamonangan dkk., 2021). Secara umum, kepuasan kerja yang tinggi pada seorang guru sangat mendukung sekolah dalam menciptakan pendidikan yang efektif (Rahmawati & Gunawan, 2020).

Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari rasa puas yang muncul serta kemampuan guru menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Selain itu, kepuasan kerja juga ditandai dengan adanya dedikasi, semangat, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Menurut penelitian Herzberg, faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (Armstrong, 2014). Sebaliknya, jika guru tidak merasa puas dengan tugasnya, kualitas kerja mereka akan menurun dan berdampak buruk pada pencapaian tujuan pendidikan, baik di tingkat sekolah maupun secara umum dalam dunia pendidikan. Hal ini sejalan dengan analisis Sutrisno, E., & Wibowo, A. (2021) yang mengkaji relevansi teori Siagian dalam era digital yang mengatakan bahwa jika seseorang memiliki otonomi dalam pekerjaannya, hal itu dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi, dan jika karyawan menerima umpan balik tentang hasil kerjanya, mereka akan merasa puas.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan, pelatihan maupun penataran, kemudahan dalam

pengusulan kenaikan pangkat, serta dukungan bertahap dari pemerintah pusat maupun daerah. Namun, hasil pra-survei menunjukkan masih rendahnya semangat dalam melaksanakan tugas. Hal ini tercermin dari kurangnya persiapan mengajar, keterlambatan hadir, ketidaktepatan memulai pelajaran, penghentian pelajaran lebih awal terutama pada jam terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas, lemahnya kerja sama antar rekan sejawat, serta ketidakpuasan terhadap kebijakan organisasi yang direspons dengan ketidakpatuhan guru terhadap aturan yang berlaku. Gejala-gejala tersebut menunjukkan rendahnya kepuasan kerja guru yang, jika tidak ditangani, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja dan pada akhirnya menurunkan mutu pendidikan.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal). Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh besar adalah iklim sekolah. Owens dan Valesky (2014) mendefinisikan iklim sekolah sebagai kondisi lingkungan kerja di sekolah yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah. Definisi ini mencakup dua hal utama: pertama, iklim sekolah merupakan persepsi warga sekolah terhadap berbagai aspek lingkungan, meliputi aspek personal, sosial, maupun kultural; kedua, iklim sekolah berkaitan dengan aspek afektif yang membentuk pola perilaku, sehingga menjadi ciri khas sekolah serta memengaruhi perilaku seluruh anggotanya.

Penelitian ini mengacu pada teori DeRoche yang mengklasifikasikan iklim sekolah ke dalam dua jenis, yakni iklim negatif dan iklim positif. Klasifikasi ini diperkuat oleh kajian Ramsey, Spira, Parisi, dan Rebok (2016). Iklim sekolah yang bersifat negatif biasanya terlihat pada sekolah dengan karakteristik tertentu,

seperti: kurang adanya arahan yang jelas, rendahnya kepuasan kerja, lemahnya komunikasi, munculnya pengucilan terhadap siswa, tingginya rasa frustrasi, produktivitas yang rendah, minimnya kreativitas maupun inovasi, adanya keseragaman berlebihan, kurangnya rasa saling menghormati serta kepercayaan, hingga sikap apatis. Sebaliknya, iklim sekolah yang positif ditandai dengan kondisi dimana warga sekolah mampu menyadari sumber konflik sekaligus berusaha menyelesaikannya, melihat ketidakpuasan, kritik, maupun konflik sebagai sarana untuk menilai kelebihan serta kekurangan, menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan secara kolektif, kepala sekolah menghargai ide, masukan, dan partisipasi semua personel, tingkat ketidakhadiran siswa rendah, adanya kebanggaan terhadap sekolah, terciptanya kepercayaan serta keterbukaan, meningkatnya produktivitas, kerjasama, dan partisipasi personel, munculnya rasa persatuan serta dorongan untuk melakukan pembaruan, hingga terjalinnya kepedulian serta kebersamaan antar anggota.

Salah satu faktor eksternal yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah meliputi seperangkat nilai, norma, serta keyakinan yang berlaku di lingkungan sekolah dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik (Johannes dkk., 2020; Kusumaningrum dkk., 2019). Yussa (2021) menjelaskan bahwa budaya sekolah mencakup dimensi fisik, lingkungan, suasana, rasa, karakter, hingga iklim sekolah yang mampu memberikan pengalaman positif bagi pengembangan kecerdasan, keterampilan, serta aktivitas peserta didik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang selanjutnya

berdampak pada peningkatan mutu pendidikan (Utami & Negara, 2021; Harahap dkk., 2023). Dengan demikian, budaya sekolah memiliki peranan penting dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional, termasuk dalam mendukung pengembangan potensi siswa agar menjadi pribadi yang bermartabat selama menempuh pendidikan di sekolah.

Budaya sekolah berperan signifikan dalam mengurangi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pendidikan. Sekolah yang memiliki budaya positif akan mampu mempertahankan sekaligus meningkatkan mutu pendidikan yang dihasilkan. Untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal, budaya sekolah harus dijadikan landasan oleh seluruh warga sekolah dalam menjalankan kegiatan pembelajaran sehari-hari. Menurut Muhaimin (2019), budaya sekolah terbentuk melalui perpaduan nilai-nilai yang dianut kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dijalankan oleh guru serta tenaga kependidikan. Budaya sekolah mencakup beberapa aspek penting, yaitu: (1) sikap inovatif, adaptif, rajin, serta peduli terhadap sesama; (2) kedisiplinan, kejujuran, kesederhanaan dalam hubungan antarindividu maupun antarlembaga, serta wawasan yang luas; (3) inisiatif, solidaritas, tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen terhadap lembaga; (4) kerja sama, sikap saling memahami, menjunjung tinggi persatuan, serta konsistensi dalam memberikan motivasi dan bimbingan.

Guru sebagai pekerja juga membutuhkan pemenuhan berbagai kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, Herzberg, dan McClelland, yang berfungsi sebagai sumber motivasi untuk meningkatkan semangat mengajarnya. Namun,

yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik). Hal ini sejalan dengan pendapat Deci dan Ryan (2012) yang mengatakan, “pentingnya motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan telah diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan dan pengembangan diri”.

McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan dasar dalam motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dalam upaya memotivasi guru, kepala sekolah perlu menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta memberi peluang bagi guru untuk mengembangkan kariernya. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan semangat kerja sekaligus memenuhi kebutuhan yang menjadi pendorong motivasi, sehingga potensi guru maupun staf tata usaha dapat diarahkan secara optimal.

Guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, menunjukkan tanggung jawab, semangat, serta dorongan untuk bekerja dengan antusias. Motivasi sendiri merupakan sikap atau perilaku sekelompok individu yang berusaha dengan tekun, disiplin, dan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (Karweti, 2010). Taman (2013) menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru diperkirakan berpengaruh terhadap tingkat kinerja mereka. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi berprestasi guru menjadi sangat penting meskipun sering kali kurang mendapat perhatian. Kinerja guru

akan mencapai hasil optimal apabila mereka memiliki kemauan kuat untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya, guru cenderung lebih terdorong untuk meraih prestasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan di 4 sekolah dengan jumlah guru yang ditanya sebanyak 15 orang mengenai kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai. Hal tersebut terlihat dari masih adanya guru yang tidak masuk kelas saat mengajar, tetap berada di ruang guru ketika jam pelajaran berlangsung, serta kebiasaan menyusun RPP yang sama secara berulang. Selain itu, sebagian guru kurang memperhatikan pencapaian prestasi diri, sehingga kinerjanya belum optimal. Ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas.

Faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja guru ialah beban kerja berlebih atau overload. Hal ini dikarenakan terjadinya peningkatan jumlah murid yang signifikan setiap tahunnya namun adanya keterbatasan jumlah guru yang mengajar pada mata pelajaran tertentu, maka dari itu terdapat beberapa guru yang mengajar melebihi beban kerja yang ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan bahkan juga burnout, yang pada nantinya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain juga, tingkat beban kerja rendah membuat guru menganggap dirinya kurang penting dan tidak terlalu terlibat dalam pekerjaan mereka (Wijaya, 2018). Pekerjaan sebagai guru sering dianggap memiliki fleksibilitas waktu dan tidak mempunyai tuntutan pekerjaan yang tinggi, namun pada kenyataannya tidak

demikian. Di satu sisi guru mempunyai tanggung jawab sebagai seorang ayah, ibu, ataupun anak dalam keluarganya, di sisi lain mereka juga mempunyai tuntutan pekerjaan sebagai seorang guru (Nadhifa et al., 2023). Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memperhatikan kondisi para guru, salah satunya dengan memerhatikan tingkat beban kerja mereka.

Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Budaya Sekolah, melalui Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Kecamatan Medan Denai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin oleh kepala sekolah masih belum optimal.
2. Pemberian penghargaan terhadap prestasi kinerja guru kurang memadai.
3. Motivasi kerja guru relatif rendah. Jumlah guru pada mata pelajaran tertentu masih terbatas.
4. Sebagian guru menunjukkan kurangnya motivasi dalam penggunaan media pembelajaran.
5. Beban mengajar guru melebihi ketentuan yang seharusnya.
6. Masih terdapat guru yang tetap berada di dalam ruangan meskipun jam pelajaran berlangsung.
7. Guru terlihat meninggalkan kelas disaat pelajaran sedang berlangsung.

8. Tidak semuanya guru puas dalam menerima gaji yang diberikan oleh pemerintah.
9. Guru memiliki kemauan yang sedikit untuk memberikan motivasi kepada sesama guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis akan membatasi penelitian ini di SMP Swasta Kecamatan Medan Denai dan masalah yang akan diteliti secara mendalam, yaitu: (1) masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru: pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang; (2) masalah yang berkaitan dengan iklim sekolah: tanggung jawab kerja, hubungan antarpersonil sekolah, dan dukungan kerja; (3) masalah yang berkaitan dengan budaya sekolah: disiplin di sekolah, hubungan sosial di lingkungan sekolah, dan pembiasaan nilai positif; serta (4) masalah yang berkaitan dengan motivasi berprestasi: motivasi intrinsik guru, dukungan institusi, dan lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai?

4. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai?
7. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan pengembangan yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.
6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai.

7. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis:

1. Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.
- b. Penelitian ini dapat memperkuat landasan teori yang telah dikemukakan para ahli terkait iklim sekolah, budaya sekolah, motivasi berprestasi, serta kepuasan kerja guru.
- c. Memberikan wawasan kepada masyarakat mengenai iklim sekolah, budaya sekolah, motivasi berprestasi, serta kepuasan kerja guru.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini menjadi pengalaman langsung dalam mengkaji iklim sekolah, budaya sekolah, motivasi berprestasi, serta kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.
- b. Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari.

- c. Bagi guru di SMP Kecamatan Medan Denai, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan sekaligus refleksi diri dalam proses mengajar serta untuk mengenali kekurangan dalam berinovasi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul setelah mengevaluasi berbagai karakteristik pekerjaan. Tingkat kepuasan dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan atau aspirasi yang dimiliki serta apa yang diperoleh dari lingkungannya. Kepuasan akan muncul apabila kedua aspek tersebut terpenuhi secara seimbang, yakni ketika hasil yang diterima dari lingkungan sesuai dengan kebutuhan individu (Arifin, 2017). Hal ini sejalan dengan kebutuhan Maslow akan aktualisasi diri dan penghargaan, menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang memperhatikan karakteristik ini dapat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi dalam hierarki Maslow. Disisi lain, Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja setiap individu dapat berbeda, tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan apabila pekerjaan tersebut dianggap telah memenuhi harapan dan sejalan dengan tujuan ia bekerja (Andriadi et al., 2022). Selain itu, kepuasan kerja juga terkait dengan usia, di mana karyawan yang lebih tua cenderung merasa lebih puas dibandingkan yang lebih muda. Hal ini karena karyawan yang lebih tua biasanya memiliki lebih banyak pengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan

kerja, sementara karyawan muda seringkali memiliki harapan yang lebih ideal tentang pekerjaan. Jika harapan mereka tidak sesuai dengan kenyataan di tempat kerja, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan (Nitasari, 2012).

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja, di antaranya: (1) teori dua faktor (*two factor theory*) dan (2) teori nilai (*value theory*) (Wibowo, 2010). Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor motivator dan faktor kebersihan (*hygiene factors*). Dalam teori ini, ketidakpuasan lebih berkaitan dengan kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti lingkungan kerja, gaji, keamanan, kualitas, pengawasan, serta hubungan dengan rekan kerja dan bukan dari pekerjaannya sendiri. Karena faktor-faktor ini mencegah reaksi negatif, mereka disebut sebagai faktor kebersihan. Sementara itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti jenis pekerjaan, prestasi, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Faktor-faktor ini, yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, disebut motivator.

Menurut konsep teori nilai (*value theory*), kepuasan kerja terjadi ketika hasil yang diperoleh seseorang sesuai dengan harapannya. Semakin banyak hasil yang diterima sesuai harapan, semakin tinggi tingkat kepuasannya, dan sebaliknya. Teori ini berfokus pada hasil yang dinilai oleh individu tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci dari kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan yang diinginkan oleh

seseorang. Semakin besar perbedaan tersebut, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

As'ad (2013) menjelaskan bahwa dalam teori Goal Theory yang dipaparkan oleh Wexley dan Yukl, disebutkan bahwa “teori motivasi lain yang menjelaskan perilaku karyawan melalui proses mental yang disadari adalah *goal theory*”. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Locke yang berlandaskan pada teori Lewin. Dale (2002) menambahkan bahwa menurut Locke, sebagian besar perilaku manusia didorong oleh tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu, Equity Theory yang dikembangkan oleh Adams, sebagaimana dikutip oleh Locke dan As'ad (2003), juga memberikan penjelasan terkait motivasi yang menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi. Perasaan tentang keadilan atau ketidakadilan (*inequity*) ini muncul ketika seseorang membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, atau di tempat lain.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang mereka anut. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan antara individu satu dengan yang lainnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasannya, dan sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan perilaku individu yang dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam pekerjaan. Semakin positif

pengalaman kerja seseorang, semakin positif pula pandangannya terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Tingkat kepuasan setiap individu berbeda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang juga beragam. Sebagai contoh, ada yang merasa puas karena lingkungan sekolah yang kondusif, sementara yang lain merasa puas karena besarnya gaji yang diterima. Menurut Munandar dalam Ariati (2010), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup imbalan, promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, serta pekerjaan itu sendiri. Johan (2002) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dirasakan individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Kondisi Kerja: Kepuasan kerja akan tercapai jika kebutuhan seseorang untuk bekerja, baik dari segi bahan yang dibutuhkan maupun lingkungan kerja yang mendukung, terpenuhi.
2. Peraturan, Budaya, dan Karakteristik Organisasi: Jika peraturan yang ada mendukung pelaksanaan pekerjaan, maka individu akan merasakan kepuasan kerja. Kompensasi: Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Efisiensi Kerja: Kepuasan kerja dapat tercapai jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, dan pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan efisien.

4. Peluang Promosi: Adanya peluang untuk mendapatkan penghargaan berupa jabatan lebih tinggi, tugas yang lebih besar, dan kenaikan gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Rekan Kerja: Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan yang baik antara anggota tim atau rekan kerja. Jika ada kesamaan cara atau kebiasaan dalam bekerja, hal ini akan memperkuat hubungan kerja yang positif.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Guru

Indikator kepuasan kerja sangat penting bagi guru, karena hal ini dapat membantu mengetahui sejauh mana seorang guru merasa puas atau tidak dalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2006), ada beberapa aspek yang menjadi indikator kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Seseorang cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan, sementara yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi. Tantangan yang seimbang dapat memberikan kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran yang pantas

Seseorang menginginkan sistem upah dan promosi yang adil sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja tercipta ketika upah dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, keterampilan individu, dan standar pengupahan yang berlaku di komunitas. Bagi sebagian orang, meski gaji lebih

kecil, lokasi kerja yang lebih diinginkan atau pekerjaan yang kurang menuntut bisa lebih memuaskan. Yang terpenting dalam hubungan antara upah dan kepuasan kerja adalah persepsi keadilan, bukan jumlah mutlak yang dibayarkan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Seseorang peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan memudahkan tugas mereka. Keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau mengganggu sangat penting. Faktor-faktor seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan elemen lingkungan lainnya harus dalam kondisi yang moderat, tidak terlalu ekstrem.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi banyak orang, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, perilaku atasan juga memainkan peran penting dalam kepuasan seseorang. Seseorang cenderung lebih puas jika penyelia langsung bersikap ramah, memahami, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat mereka, dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Seseorang yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas karena mereka merasa memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini

meningkatkan peluang keberhasilan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Secara umum, pemahaman mengenai kepuasan kerja dapat diperoleh apabila dianalisis bersama faktor-faktor lain seperti kinerja, tingkat absensi, keinginan untuk berpindah pekerjaan, usia, jabatan, serta ukuran organisasi. Adapun indikator kepuasan kerja meliputi aspek pekerjaan, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, rasa aman, kesejahteraan, hubungan dengan atasan maupun bawahan, peluang pengembangan karier, perasaan senang dalam bekerja, semangat, motivasi, interaksi sosial antar rekan kerja, fasilitas kesehatan, waktu liburan, serta berbagai faktor lain yang dapat membuat individu merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Munandar (2006) menjelaskan bahwa terdapat empat bentuk ekspresi ketidakpuasan kerja seseorang. Pertama, exit (keluar), yaitu ketidakpuasan yang ditunjukkan dengan meninggalkan pekerjaan, misalnya dengan mencari pekerjaan baru. Kedua, voice (menyuarakan), yakni ketidakpuasan yang disalurkan melalui upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, seperti memberikan masukan atau mendiskusikan persoalan dengan atasan. Ketiga, neglect (mengabaikan), yaitu ketidakpuasan yang ditunjukkan dengan membiarkan situasi memburuk, misalnya sering tidak masuk kerja, datang terlambat, atau mengurangi usaha sehingga berakibat pada meningkatnya kesalahan kerja. Keempat, kesetiaan, yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif hingga kondisi membaik, termasuk membela perusahaan dari kritik luar dan

percaya bahwa organisasi serta manajemen akan melakukan tindakan yang tepat untuk memperbaiki situasi.

Kepuasan kerja guru menjadi indikator penting dalam menjamin kesejahteraan guru sekaligus keberhasilan peserta didik. Peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong retensi guru serta menghasilkan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Oleh sebab itu, perhatian yang serius terhadap dedikasi guru, terutama yang mengajar siswa berkebutuhan khusus, perlu menjadi prioritas bagi kementerian.

2.1.2 Iklim Sekolah

2.1.2.1 Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah mencakup seluruh pengalaman serta perasaan yang dialami guru dan warga sekolah saat berinteraksi di lingkungan pendidikan. Menurut Dongoran & Batubara (2021), iklim sekolah merupakan suasana yang tercipta dan dirasakan oleh semua warga sekolah dalam konteks lingkungan kerja. Terdapat dua aspek utama dalam definisi tersebut. Pertama, iklim sekolah dipandang sebagai persepsi warga sekolah terhadap beragam aspek lingkungan, baik sosial, personal, maupun kultural. Kedua, iklim sekolah berkaitan dengan aspek afektif yang memengaruhi pola perilaku warga sekolah, yang pada akhirnya menentukan karakteristik sekolah serta perilaku mereka. Selain itu, iklim sekolah juga turut memengaruhi tindakan individu maupun kelompok melalui faktor personal, sosial, dan budaya (Dongoran & Batubara, 2021).

Menurut Sofian (2021), “Iklim sekolah ditunjukkan dengan sifat-sifat seperti terbuka, hangat, mempermudah, informal, acuh, impersonal, kaku, dan

tertutup”. Iklim sekolah yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi, keamanan dan kenyamanan sekolah, retensi guru, interaksi sosial yang sehat, dan keberhasilan siswa sehingga berdampak pada ke efektifan sekolah (Sitepu & Sulasmi, 2023). Ideswal dkk. (2020) menegaskan bahwa iklim sekolah yang kondusif dapat terbentuk melalui interaksi terbuka antarstruktur organisasi, penerapan standar kinerja yang adaptif, adanya tanggung jawab dari guru, keterlibatan aktif guru dalam organisasi, pemberian penghargaan atas hasil kerja, gaya kepemimpinan yang mendukung, serta komitmen dalam melaksanakan tugas.

Menurut Maisah (2019), iklim sekolah mencerminkan keseluruhan karakteristik suatu sekolah yang memperlihatkan bagaimana guru maupun siswa merasakan rasa aman, tenteram, dan nyaman di lingkungan sekolah. Selanjutnya, Maita (2022) menekankan bahwa iklim sekolah perlu diciptakan secara kondusif agar guru dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Iklim sekolah yang positif diyakini mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan serangkaian pengalaman yang dialami guru serta seluruh warga sekolah dalam interaksi di lingkungan pendidikan, sekaligus menjadi faktor yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan situasi, kondisi, serta peristiwa yang terjadi di lingkungan sekolah yang memengaruhi kinerja seluruh personel dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Iklim sekolah

mencerminkan tanggung jawab, tugas, dan peran masing-masing individu, dukungan kerja yang diberikan, serta hubungan antarpersonel di sekolah.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Iklim Sekolah

Dimensi iklim sekolah disusun berdasarkan kategori umum yang dikemukakan oleh Moos dan Arter, yaitu:

1. Dimensi Hubungan: Dimensi ini mengukur sejauh mana keterlibatan setiap individu di sekolah, seperti kepala sekolah, guru, dan siswa, dalam hal saling membantu, memberikan dukungan, serta sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka.
2. Dimensi Pertumbuhan atau Perkembangan Pribadi: Dimensi ini berfokus pada tujuan utama sekolah dalam mendukung perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk terus berkembang.
3. Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem: Dimensi ini menjelaskan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, meningkatkan pengendalian, dan merespons perubahan yang terjadi.
4. Dimensi Lingkungan Fisik: Dimensi ini mencakup sejauh mana lingkungan fisik sekolah dapat mendukung pelaksanaan tugas, dengan memperhatikan kelengkapan fasilitas dan kenyamanan lingkungan tersebut.

Wohlstetter & Griffin (2017) menjelaskan bahwa iklim sekolah dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dukungan dan hubungan antarstaf, norma serta ekspektasi positif, partisipasi siswa dalam pengambilan keputusan, keamanan dan kedisiplinan, serta

rasa memiliki dan identitas terhadap sekolah. Donat (2018) menambahkan bahwa iklim sekolah juga terbentuk melalui komunikasi yang terbuka antara guru, siswa, dan orang tua, adanya rasa saling percaya antara guru dan siswa, norma serta harapan positif terkait prestasi dan perilaku, penerapan kedisiplinan yang konsisten, serta lingkungan fisik yang mendukung. Sementara itu, Setiawan (2012) menyebutkan bahwa penilaian iklim sekolah dapat dilihat dari beberapa aspek, di antaranya interaksi antarindividu, perkembangan serta kemajuan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, serta kondisi lingkungan fisik.

2.1.2.3 Indikator Iklim Sekolah

Menurut Freiberg (2015), iklim sekolah dapat diukur melalui empat aspek, yaitu:

1. Lingkungan Fisik Sekolah

Ini mencakup kondisi bangunan sekolah, ukuran ruang kelas, serta fasilitas yang tersedia, yang melibatkan kelengkapan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2. Sistem Sosial

Aspek ini meliputi hubungan dan interaksi antara seluruh warga sekolah, seperti hubungan antara siswa dengan guru, siswa dengan sesama siswa, serta guru dengan guru lainnya, serta peraturan yang berlaku di sekolah.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

3. Lingkungan yang Teratur

Iklim sekolah yang baik dapat tercipta jika penataan bangunan sekolah dilakukan dengan rapi dan teratur, sehingga menciptakan suasana yang nyaman bagi semua pihak.

4. Hubungan antara Perilaku Guru dan Hasil Siswa

Harapan terkait perilaku guru dan hasil siswa mencakup ekspektasi yang diungkapkan oleh guru terhadap kemampuan siswa, dengan harapan siswa dapat mencapai kemajuan dalam belajar.

Berdasarkan informasi diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sekolah yang berkualitas. Iklim sekolah yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara signifikan. Selain itu, iklim yang baik mempengaruhi sikap dan perilaku guru, proses pembelajaran di kelas, serta tingkat partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Sebaliknya, iklim sekolah yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja guru dan menciptakan suasana yang tidak menyenangkan di antara staf, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal. Hal ini juga berdampak negatif terhadap prestasi siswa, hubungan antar guru dan staf yang kurang harmonis, serta rendahnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, menciptakan iklim sekolah yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang tinggi.

2.1.3 Budaya Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Budaya Sekolah

Secara etimologis, kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu “budhaya”, yang berarti budi, akal, atau segala sesuatu yang berkaitan dengan pikiran manusia. Begitu juga dengan istilah lain yang memiliki arti serupa, yaitu “kultur”, yang berasal dari bahasa Latin “colere”, yang berarti mengerjakan atau mengelola. Dengan demikian, budaya atau kultur dapat dipahami sebagai segala tindakan manusia dalam mengelola atau mengerjakan sesuatu.

Aziz (2015) menyatakan bahwa budaya setiap individu berbeda satu sama lain, dan budaya itu sendiri tidak dapat dikategorikan sebagai baik atau buruk secara mutlak, karena setiap orang atau kelompok memiliki budaya mereka sendiri. Budaya yang memiliki daya dorong mampu memotivasi seluruh warga sekolah untuk berprestasi, sehingga semangat dan motivasi kerja guru akan tumbuh karena terdorong oleh budaya dengan kekuatan penggerak yang tinggi (Murni & Sulasmi, 2021). Oleh sebab itu, budaya tersebut diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai pedoman dalam bertindak, berpikir, serta menumbuhkan rasa kebersamaan. Selain itu, budaya sekolah juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Sulasmi, 2023).

Sementara itu, Aziz (2015) menyatakan bahwa budaya setiap individu berbeda satu sama lain, dan budaya itu sendiri tidak dapat dikategorikan sebagai baik atau buruk secara mutlak, karena setiap orang atau kelompok memiliki budaya mereka sendiri. Budaya merupakan pola asumsi dasar kehidupan yang diyakini bersama oleh suatu kelompok masyarakat, yang diciptakan, ditemukan,

atau dikembangkan untuk mengatasi tantangan hidup mereka. Oleh karena itu, budaya tersebut diajarkan dan diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, sebagai pedoman dalam berperilaku, berpikir, dan merasakan kebersamaan di antara mereka.

2.1.3.2 Karakteristik Budaya Sekolah

Sebagaimana organisasi pada umumnya, sekolah juga memiliki budaya yang menjadi identitasnya. Sebagai institusi pendidikan, sekolah berfokus pada penyelenggaraan proses pembelajaran yang memuat berbagai nilai unggul tercermin dalam setiap aktivitasnya. Kurikulum yang dirancang tidak hanya berisi materi pelajaran, tetapi juga dilengkapi dengan kegiatan yang menanamkan nilai-nilai dasar sekolah. Proses pembelajaran pun tidak hanya diarahkan pada penguasaan pengetahuan akademik, melainkan juga pada internalisasi nilai-nilai tersebut dalam setiap mata pelajaran. Demikian pula dalam penilaian, nilai-nilai yang dianut sekolah tetap menjadi landasan utama. Melalui proses ini, sekolah diharapkan mampu menghasilkan lulusan dengan karakter unggul yang membedakan mereka dari sekolah lain, sekaligus menunjukkan kemandirian sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan.

Menurut Saphier dan King dalam Muhammad (2018), terdapat sejumlah karakteristik budaya sekolah yang perlu dipertahankan untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu:

1. Kolegalitas: Menunjukkan iklim kesejawatan yang mengarah pada rasa saling menghormati dan menghargai antar tenaga pendidik.

2. Eksperimen: Sekolah sebagai tempat untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru guna menemukan pola kerja yang lebih baik dan dapat diterapkan di sekolah.
3. *High Expectation*: Budaya sekolah yang menetapkan harapan tinggi untuk setiap individu dalam mencapai prestasi yang lebih baik daripada yang sebelumnya.
4. *Trust and Confidence*: Kepercayaan dan keyakinan yang kuat menjadi faktor penting dalam kehidupan profesional. Budaya sekolah yang mendukung menciptakan rasa percaya diri dan keyakinan terhadap gagasan-gagasan baru yang akan dihargai.
5. *Tangible and Support*: Budaya sekolah yang mendukung terciptanya perbaikan dalam pembelajaran dan pengembangan profesi serta keahlian.
6. *Reaching out to the Knowledge Base*: Sekolah merupakan tempat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara menyeluruh, objektif, serta mengutamakan pengkajian dan penelitian yang berbasis pada landasan keilmuan yang kuat.
7. *Appreciation and Recognition*: Budaya sekolah yang menghargai dan memberikan pengakuan terhadap prestasi guru, sehingga meningkatkan martabat mereka.
8. *Caring, Celebration, and Humor*: Memberikan perhatian, saling menghargai, serta memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru

adalah bentuk budaya yang sehat. Humor dan kegembiraan dalam interaksi sosial menciptakan suasana yang kondusif.

9. *Involvement in Decision Making*: Budaya sekolah yang melibatkan staf dalam pengambilan keputusan menjadikan prosesnya lebih transparan, sehingga semua staf dapat bersama-sama mencari solusi atas masalah yang ada.
10. *Protection of What's Important*: Menjaga kerahasiaan pekerjaan menjadi bagian dari budaya di sekolah yang baik. Sekolah yang memiliki budaya positif tahu apa yang sebaiknya dibicarakan dan apa yang perlu dirahasiakan.
11. *Tradition*: Memelihara tradisi yang telah berlangsung lama dan dianggap baik, seperti tradisi wisuda atau penghargaan atas prestasi, adalah bagian dari budaya sekolah yang sulit dihilangkan.
12. *Honest, Open Communication*: Kejujuran dan keterbukaan harus tetap terjaga dalam lingkungan sekolah karena sekolah berfungsi sebagai lembaga yang membentuk manusia untuk jujur, cerdas, dan terbuka terhadap pemikiran baru serta perbedaan pendapat.

2.1.3.3 Indikator Budaya Sekolah

Robbins & Judge (2019) mengemukakan bahwa budaya sekolah dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berpikir kreatif serta berani menghadapi risiko.

2. Perhatian terhadap detail, yakni sejauh mana anggota organisasi diharapkan mampu bekerja dengan teliti, cermat, serta memperhatikan hal-hal kecil secara mendalam.
3. Orientasi pada hasil, menggambarkan sejauh mana manajemen lebih menekankan pencapaian tujuan dibandingkan dengan metode atau proses yang digunakan.
4. Orientasi pada manusia, yaitu sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak terhadap individu dalam organisasi.
5. Orientasi tim, berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dilaksanakan secara berkelompok dibandingkan secara individu.
6. Agresivitas, yaitu sejauh mana anggota organisasi menunjukkan sikap kompetitif dan proaktif, bukan bersikap pasif.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada pemeliharaan keadaan yang ada dibandingkan dengan pertumbuhan atau perubahan.

Budaya sekolah berfungsi sebagai pedoman mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta menjadi dasar dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya sekolah yang kuat mampu memengaruhi perilaku warga sekolah karena adanya kebersamaan yang tinggi dan konsistensi dalam menciptakan iklim internal yang positif. Lebih jauh, budaya sekolah yang kondusif akan meningkatkan kinerja, menciptakan kepuasan kerja, membangun etos kerja, serta mendorong motivasi guru. Semua hal ini merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien.

Merujuk pada uraian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan seperangkat nilai utama yang dijunjung tinggi oleh sekolah, atau falsafah yang menjadi landasan dalam menentukan kebijakan terhadap seluruh komponen sekolah, termasuk para pemangku kepentingan pendidikan. Budaya sekolah tercermin dalam cara melaksanakan tugas di sekolah serta dalam asumsi dan keyakinan dasar yang dipegang oleh seluruh personel sekolah. Indikator budaya sekolah meliputi inovasi dan keberanian mengambil risiko, ketelitian, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, kerja tim, agresivitas, serta stabilitas.

2.1.4 Motivasi Berprestasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong terhadap perilaku seseorang (Sihotang et al., 2022). Besar atau kecilnya motivasi berpengaruh pada kinerja seseorang dan tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Imelda, 2019). Perbedaan ini disebabkan oleh sifat setiap individu yang unik, baik secara biologis maupun psikologis, serta oleh proses belajar yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memahami apa yang menjadi motivasi bagi para pegawai atau bawahannya, karena faktor ini sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. (Murray dalam Prihandrijani, 2016).

Daft (dalam Moore dkk., 2010) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk meraih sesuatu yang sulit, menguasai tugas-tugas yang

kompleks, mencapai standar keberhasilan yang tinggi, serta menjadi lebih baik daripada orang lain. Individu yang memiliki motivasi berprestasi berusaha untuk mencapai tujuan yang realistis namun menantang. Sementara itu, Purwanto (2014) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan motivasi yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang tinggi.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Jumbri et al. (2023) yang mengaplikasikan teori McClelland untuk memahami motivasi kewirausahaan sosial di kalangan penyandang disabilitas. Studi ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan dapat mempengaruhi tingkat partisipasi dan keberhasilan dalam kewirausahaan sosial di kelompok ini. Kebutuhan dasar manusia yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi (*achievement motivation*), yaitu dorongan untuk mengatasi tantangan, berkembang, dan mencapai tujuan.
2. Motivasi berafiliasi (*affiliation motivation*), yaitu dorongan untuk menjalin hubungan yang efektif dengan orang lain berdasarkan interaksi sosial.
3. Motivasi kekuasaan (*power motivation*), yaitu dorongan untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan mengubah situasi atau orang lain.

Berdasarkan pendapat McClelland dan Adward dalam Prihandrijani (2016), dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerja yang memiliki motivasi berprestasi tinggi antara lain:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang besar,

- 2) Menyusun program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang jelas serta berusaha keras untuk mencapainya,
- 3) Mampu mengambil keputusan dan berani menghadapi risiko yang ada,
- 4) Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan
- 5) Memiliki keinginan untuk menjadi orang yang terkemuka dan ahli di bidang tertentu.

Menurut Mangkunegara (2011), motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya demi mencapai prestasi yang luar biasa. Motivasi berprestasi merupakan kondisi internal yang mendorong individu untuk mengatasi hambatan, melaksanakan tugas dengan baik, dan berusaha keras untuk melakukan hal-hal yang sulit dengan cepat dan efisien. Prestasi menjadi tujuan utama bagi individu yang memiliki dorongan berprestasi tinggi, dan mereka cenderung menyukai tantangan serta risiko. Dengan demikian, motivasi berprestasi dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu dengan upaya maksimal, mengatasi hambatan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan, baik sukses maupun gagal.

2.1.4.2 Karakteristik Motivasi Berprestasi

Menurut teori Keller, Kelly, & Dodge dalam Chen & Vazsonyi (2022), menyimpulkan bahwa ada enam karakteristik individu dengan motivasi berprestasi tinggi dalam konteks sekolah, yaitu:

1. Individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas yang mudah dengan peluang sukses besar, atau tugas yang terlalu sulit dan hampir mustahil untuk dicapai, untuk menghindari rasa cemas. Sebaliknya, individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih suka menghadapi tantangan, meskipun ada risiko gagal atau berhasil.
2. Motivasi berprestasi didorong oleh kepuasan intrinsik dan rasa pencapaian itu sendiri, bukan oleh uang atau penghargaan eksternal.
3. Mereka cenderung memilih tindakan yang realistis dan sesuai dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas.
4. Mereka menyukai situasi di mana mereka dapat menilai kemajuan dan pencapaian tujuan mereka secara mandiri, karena adanya kontrol pribadi.
5. Mereka memiliki pandangan jauh ke depan dan menyadari pentingnya waktu.
6. Meskipun demikian, mereka mungkin tidak selalu mendapatkan nilai tinggi di sekolah, karena nilai di sekolah lebih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan hal ini, individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki harapan besar terhadap keberhasilan, baik dalam tugas yang sulit maupun yang mudah.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut teori McClelland dalam Sheldon (2023) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi:

a) Kemungkinan untuk sukses

Situasi di mana individu berusaha mencapai kesuksesan untuk memperoleh kepuasan pribadi. Ketika individu merasa situasi tersebut memungkinkan untuk berhasil, motivasi untuk berprestasi akan meningkat.

b) Ketakutan akan kegagalan

Rasa takut terhadap kegagalan justru dapat menjadi pendorong bagi individu untuk berusaha menemukan cara dalam menghindarinya sekaligus meningkatkan motivasi untuk meraih prestasi.

c) Value

Nilai yang ditemui oleh individu dalam pencapaian tujuan, yang membuat mereka termotivasi untuk berprestasi. Uang sering dianggap sebagai nilai yang menjadi tujuan bagi individu dalam upaya mencapai prestasi.

d) *Self-efficacy*

Kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam meraih keberhasilan akan memengaruhi motivasi berprestasi; semakin kuat keyakinan diri seseorang, semakin tinggi pula dorongan untuk berprestasi.

e) Usia

Seiring bertambahnya usia, individu berkembang dalam hal ego, kematangan emosi, dan pemikiran, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk termotivasi berprestasi.

f) Pengalaman

Pengalaman masa lalu memungkinkan individu untuk mengingat dan mengandalkan kemampuan yang dimiliki serta menggunakan pembelajaran dari pengalaman untuk meningkatkan motivasi berprestasi.

g) Jenis kelamin

Motivasi berprestasi juga dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin, di mana laki-laki umumnya menunjukkan motivasi berprestasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, tergantung pada jenis aktivitas atau pekerjaan yang dijalani, karena laki-laki cenderung memiliki variasi pekerjaan yang lebih beragam.

Sementara itu, faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi meliputi:

1. Lingkungan

Lingkungan dapat memengaruhi motivasi individu yang ada di dalamnya. Motivasi seseorang dapat menurun jika lingkungan sekitar tidak mendukung. Di dalam organisasi atau perusahaan, seorang pegawai dapat terdorong untuk berprestasi jika ada interaksi yang positif antara pegawai, serta antara pegawai dan atasan. Interaksi tersebut akan memotivasi individu untuk bekerja lebih baik jika lingkungan perusahaan mendukung.

2. Faktor Sosial

Faktor ini mengacu pada pengaruh orang-orang di sekitar individu. Motivasi individu bisa dipengaruhi oleh kelompok atau orang-orang di sekitarnya. Jika hubungan dalam kelompok tidak harmonis atau jika beberapa

anggota kelompok tidak memiliki kemampuan kerja yang baik, maka motivasi individu yang berada di dalam kelompok tersebut bisa menurun.

3. Hubungan Individual

Hubungan antar individu juga berperan penting dalam memengaruhi motivasi. Faktor-faktor internal individu, seperti kemampuan, talenta, keahlian, dan pengetahuan, menjadi dasar bagi hubungan antar individu yang lebih produktif. Ketika individu memiliki intensitas hubungan yang tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan mereka agar lebih unggul daripada individu lain dalam kelompok tersebut.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi terbagi menjadi dua kategori, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, nilai (value), self-efficacy, usia, pengalaman, dan jenis kelamin. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup lingkungan sekolah, faktor sosial, dan hubungan individual yang ada di sekitar individu. Kedua faktor ini saling berperan dalam memotivasi seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Berprestasi

Schunk, dkk. (2008) dan Wigfield serta Eccles (2002) mengemukakan beberapa indikator motivasi berprestasi, khususnya dalam konteks akademik, yang meliputi:

1. *Choice* (Pemilihan): Individu memilih untuk terlibat dalam tugas akademik ketimbang tugas non-akademik. Contohnya, memilih mengerjakan pekerjaan rumah daripada menonton TV.

2. *Persistence* (Ketahanan): Keuletan dalam mengerjakan tugas, terutama ketika menghadapi hambatan seperti kebosanan, kesulitan, atau kelelahan.
3. *Effort* (Usaha): Menggunakan usaha fisik maupun kognitif dengan cara menerapkan strategi kognitif atau metakognitif. Ini tercermin dalam perilaku seperti mengajukan pertanyaan yang relevan di kelas, berdiskusi dengan teman sekelas, memikirkan materi pelajaran secara mendalam, mengelola waktu dengan baik untuk mempersiapkan ujian, membuat rencana kegiatan belajar, atau menggunakan teknik mnemonic untuk membantu pembelajaran.

Sementara itu, menurut Atkinson dalam Suwardi (2011), motivasi berprestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu:

1. Harapan untuk sukses dan ketakutan akan kegagalan. Individu yang memiliki harapan untuk berhasil yang lebih besar dibandingkan dengan ketakutan akan kegagalan cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.
2. Sebaliknya, individu yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk sukses cenderung memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Studi terhadap penelitian yang relevan perlu dilakukan untuk memastikan keterbaruan serta kesesuaian dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Beberapa penelitian terdahulu menjadi dasar dalam perumusan gagasan penelitian ini:

Salah satu penelitian relevan dilakukan oleh Zulmy Ardiansyah (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian mencakup 129 guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi yang tersebar di enam sekolah, dengan sampel sebanyak 98 guru yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling karena jumlah guru di tiap sekolah berbeda. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja; (2) budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti budaya sekolah yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja; (3) pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan, sehingga semakin sesuai penghargaan dengan harapan guru maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya; dan (4) secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta reward berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 19,9%, yang mengindikasikan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja guru.

Khairunnisa (2015) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel

independen motivasi berprestasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Populasi penelitian melibatkan 203 guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah, dengan sampel 134 guru yang diperoleh melalui teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yaitu: (1) motivasi berprestasi berkontribusi sebesar 15,1% terhadap kinerja; (2) kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 15,8%; dan (3) secara simultan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah.

Tati Murni dan Emilda Sulasmi (2021) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan” menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana variabel diukur melalui skala Likert. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; (2) budaya sekolah secara parsial juga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; dan (3) secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah serta budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Sinar Husni Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Osey Putri Saleha, Iis Marsithah, dan Sari Rizki (2024) berjudul Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi

Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Dari populasi sebanyak 246 guru, diambil sampel 152 responden melalui teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, regresi linear sederhana, serta Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (thitung 10.079, Sig. 0.000). Namun, variabel kepuasan kerja (thitung -1.453, Sig. 0.148) dan motivasi berprestasi (thitung -1.560, Sig. 0.287) tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan budaya sekolah merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun aspek kepuasan kerja dan motivasi berprestasi tetap berperan sebagai faktor penunjang.

Desy Noor Indah Fitriana (2013) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntitan Kabupaten Magelang” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh SD di Kecamatan Muntitan sebanyak 38 sekolah, dengan responden 228 guru yang dipilih melalui teknik proportional cluster random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 26,4%; (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan 33%; dan (3) iklim sekolah serta kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan sebesar

42,2%, sementara sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

2.3 Kerangka Berpikir/ Konseptual

1. Pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi

Iklim sekolah merupakan suasana psikologis dan sosial yang dirasakan oleh warga sekolah dalam menjalani aktivitas sehari-hari, termasuk proses belajar mengajar. Iklim sekolah yang positif ditandai dengan suasana aman, hubungan sosial yang sehat, komunikasi terbuka, dukungan dari pimpinan, serta sistem pembelajaran yang kondusif akan menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat bagi guru untuk berprestasi. Guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk memberikan kinerja terbaik, mengembangkan kompetensi, dan mencapai standar yang tinggi dalam pengajaran. Sebaliknya, iklim sekolah yang penuh tekanan, kurang komunikasi, minim penghargaan, atau konflik antarpersonal yang tinggi dapat menurunkan semangat berprestasi guru. Oleh karena itu, iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan penuh kepercayaan merupakan fondasi penting untuk menumbuhkan motivasi intrinsik guru dalam mencapai kinerja terbaiknya di bidang pendidikan.

2. Pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi

Dalam konteks profesionalisme guru, budaya sekolah yang kuat ditandai oleh adanya nilai kerja keras, penghargaan terhadap pencapaian, kebiasaan refleksi diri, keterbukaan terhadap perubahan, dan kolaborasi antarguru. Ketika

guru berada dalam lingkungan dengan budaya seperti ini, mereka akan merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka diakui serta dihargai, sehingga tumbuh dorongan internal untuk terus berprestasi. Motivasi berprestasi guru tidak semata-mata lahir dari faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Guru akan terdorong untuk meningkatkan kemampuan, menetapkan tujuan pribadi, dan mencapai standar tinggi dalam tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika budaya sekolah tidak mendukung, maka motivasi guru untuk berkarya dan berinovasi dapat melemah. Dalam kondisi seperti ini, guru lebih mudah merasa jenuh, tidak berkembang, dan kehilangan semangat untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, penulis menduga bahwa budaya sekolah yang kuat dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru.

3. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru

Iklim sekolah merupakan persepsi individu terhadap lingkungan sosial, emosional, dan akademik di sekolah yang memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja seluruh warga sekolah, termasuk guru. Iklim sekolah yang positif mendorong guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki rasa memiliki terhadap sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi dalam mengajar. Maka dari itu, peneliti menyimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

4. Pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru

Keberhasilan kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah. Budaya sekolah tercermin dalam cara guru dan staf menjalankan tugas, menjalin hubungan, serta menyikapi perubahan dan tantangan. Budaya sekolah yang kuat

dan positif menciptakan identitas kolektif, memperkuat loyalitas, serta membangun komitmen terhadap misi pendidikan. Dalam konteks pekerjaan guru, budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, guru yang bekerja di lingkungan sekolah dengan budaya yang terbuka, kolaboratif, menghargai inovasi, dan menjunjung nilai profesionalisme akan merasa lebih dihargai, didukung, dan termotivasi. Budaya sekolah yang baik menciptakan rasa memiliki, meningkatkan kebanggaan terhadap institusi, serta memfasilitasi kerja tim yang harmonis, semua ini berdampak positif pada kesejahteraan psikologis guru dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

5. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru

Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal dalam diri seseorang untuk mencapai keunggulan, memenuhi standar tinggi, serta menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi. Guru yang termotivasi untuk berprestasi umumnya lebih menikmati pekerjaannya, karena mereka merasa memiliki tujuan dan makna yang jelas dalam menjalankan peran profesionalnya. Kepuasan kerja muncul sebagai respons positif terhadap pencapaian, pengakuan, serta peluang untuk berkembang semua ini merupakan hasil dari dorongan berprestasi yang kuat. Sebaliknya, guru dengan motivasi berprestasi yang rendah sering kali kurang memiliki semangat dalam bekerja, mudah merasa jenuh, serta kurang memiliki orientasi untuk berkembang. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, karena pekerjaan dipandang hanya sebagai kewajiban, bukan sebagai sarana aktualisasi diri. Dengan demikian, motivasi berprestasi berperan penting dalam

membentuk persepsi positif guru terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

6. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi

Bagi seorang guru, iklim sekolah yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, membangun semangat kolaboratif, dan memperkuat rasa memiliki terhadap lembaga tempat ia mengajar. Ketika guru merasa bahwa iklim sekolah mendukung dengan adanya penghargaan terhadap kinerja, kebebasan berinovasi, dan relasi sosial yang sehat maka dorongan internal mereka untuk berprestasi akan meningkat. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menetapkan target-target profesional, terlibat aktif dalam proses pengajaran, dan berusaha mencapai standar mutu yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi inilah yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja. Guru yang merasa bahwa mereka berkembang, diakui, dan mampu mencapai tujuannya akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, iklim sekolah yang positif tidak hanya menciptakan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga membentuk kondisi psikologis yang mendorong guru untuk berprestasi, yang pada gilirannya memperkuat tingkat kepuasan kerja tersebut.

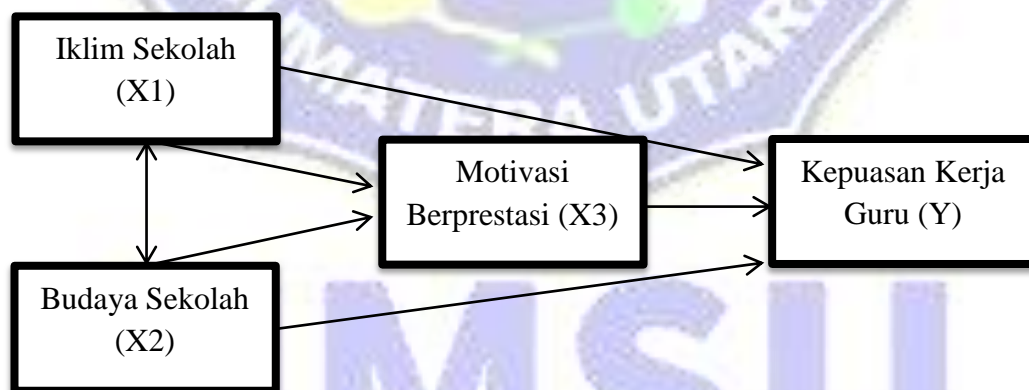
7. Pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi

Budaya sekolah yang kuat dan positif yang mendorong kolaborasi, inovasi, penghargaan terhadap prestasi, serta sikap profesional akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif. Ketika guru merasa bahwa

budaya sekolah mendorong pencapaian dan mendukung pengembangan diri, maka secara psikologis akan tumbuh dorongan intrinsik untuk berprestasi. Motivasi berprestasi di sini mencakup keinginan untuk menjadi lebih baik, mencapai hasil maksimal dalam mengajar, serta terus berkembang secara profesional. Guru yang termotivasi untuk berprestasi akan merasakan pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna, menantang, dan memberi kepuasan batin. Dengan demikian, budaya sekolah yang positif tidak hanya menciptakan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga membangun motivasi internal guru untuk berprestasi, yang selanjutnya memperkuat kepuasan mereka terhadap profesi yang dijalani.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji serta dibuktikan melalui data yang diperoleh (Arikunto, 2006). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₂: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₃: Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₄: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₅: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₆: Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₇: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada analisis fenomena secara objektif melalui metode pengolahan data numerik. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk memahami peristiwa yang terjadi.

Metode yang dipilih adalah deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan menelaah hubungan maupun pengaruh antarvariabel dengan menggunakan pengukuran koefisien dan uji signifikansi (Musfiqon, 2012). Data yang terkumpul terlebih dahulu dipaparkan secara deskriptif, lalu diolah secara statistik guna menarik kesimpulan.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta menganalisis keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2008). Variabel sendiri dipahami sebagai objek kajian atau aspek yang menjadi pusat perhatian penelitian (Arikunto, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen yang memengaruhi variabel lain, serta variabel dependen yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas tersebut (Sulasmi, 2023). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2), dan motivasi berprestasi (X3). Sementara itu, variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Prasetia, 2022). Selain itu, variabel

dependent disebut juga variabel output, kriteria, dan konsekuen (Lesmana, 2022) yang dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Kecamatan Medan Denai yaitu SMP Amalia, SMP Betania, SMP Hikmatul Fadhillah, SMP IT Insan Cendekia Indonesia, SMP Jenderal Sudirman, SMP Katolik Trisakti 2, SMP Muhammadiyah 05, SMP Padamu Negeri Medan, SMP Parulian 2, SMP Perguruan Kebangsaan, SMP Plus Ulul Ilmi, SMP Swasta An Nizam, SMP Swasta Darma Sakti, SMP Swasta Muhammadiyah 60, SMP Swasta Prestige Bilingual School, SMP Swasta Rusyda, SMP Swasta Thomas Alva Edison, SMP SWT Muhammadiyah 48, SMP SWT Pgri 24, SMP Tri Jaya, SMPS Buddhis Bodhicitta.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan September 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2010), populasi merupakan keseluruhan subjek yang dijadikan objek penelitian. Sementara itu, Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan

dianalisis guna memperoleh kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Denai yang berjumlah 212 orang.

Tabel 3.1 Daftar Populasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMP Amalia	12
2.	SMP Betania	4
3	SMP Hikmatul Fadhillah	15
4	SMP IT Insan Cendekia Indonesia	5
5	SMP Jenderal Sudirman	9
6	SMP Katolik Trisakti 2	14
7	SMP Muhammadiyah 05	8
8	SMP Padamu Negeri Medan	8
9	SMP Parulian 2	15
10	SMP Perguruan Kebangsaan	7
11	SMP Plus Ulul Ilmi	14
12	SMP Swasta An Nizam	19
13	SMP Swasta Darma Sakti	8
14	SMP Swasta Muhammadiyah 60	19
15	SMP Swasta Prestige Bilingual School	5
16	SMP Swasta Rusyda	2
17	SMP Swasta Thomas Alva Edison	11
18	SMP SWT Muhammadiyah 48	4
19	SMP SWT Pgri 24	1
20	SMP Tri Jaya	6
21	SMPS Buddhis Bodhicitta	26
JUMLAH		212

Sumber: Data Pokok Pendidikan (Dapodik)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik stratified proportional random sampling untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai komitmen organisasi pada setiap strata.

Teknik tersebut memperhatikan proporsi tiap kelompok sekaligus memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dalam (Riduwan & Sunarto, 2012) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot d^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

d = Derajat kekeliruan

N = Populasi

Berdasarkan rumus Slovin, untuk populasi N = 212, dan derajat kekeliruan d sebesar 0,05, didapat jumlah sampel:

$$n = \frac{212}{1 + (212 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{212}{1,53}$$

$$n = 138,56$$

$$n = 138$$

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh jumlah sampel penelitian sebesar 138 orang. Setelah ditentukan jumlah sampel, maka langkah selanjutnya adalah menentukan jumlah guru yang menjadi sampel pada setiap sekolah di SMP Swasta Kecamatan Medan Denai. Tiap sekolah swasta mendapat proporsi jumlah yang disesuaikan dengan jumlah guru yang ada. Pemilihan sampel pada tiap

bagian dilakukan dengan mengalikan jumlah populasi tiap bagian dengan jumlah total sampel yang dibutuhkan dibagi jumlah total populasi, contoh SMP Amalia = $12/212 \times 138 = 8$ guru. Demikian juga untuk SMP Swasta lainnya. Adapun penyebaran sampel penelitian pada tiap SMP Swasta sebagaimana berikut:

Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Sampel
1.	SMP Amalia	8
2.	SMP Betania	3
3	SMP Hikmatul Fadhillah	10
4	SMP IT Insan Cendekia Indonesia	3
5	SMP Jenderal Sudirman	6
6	SMP Katolik Trisakti 2	9
7	SMP Muhammadiyah 05	5
8	SMP Padamu Negeri Medan	5
9	SMP Parulian 2	10
10	SMP Perguruan Kebangsaan	5
11	SMP Plus Ulul Ilmi	9
12	SMP Swasta An Nizam	13
13	SMP Swasta Darma Sakti	5
14	SMP Swasta Muhammadiyah 60	12
15	SMP Swasta Prestige Bilingual School	3
16	SMP Swasta Rusyda	1
17	SMP Swasta Thomas Alva Edison	7
18	SMP SWT Muhammadiyah 48	3
19	SMP SWT Pgri 24	0
20	SMP Tri Jaya	4
21	SMPS Buddhis Bodhicitta	17
JUMLAH		138

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan keadaan, situasi, maupun peristiwa yang terjadi di lingkungan sekolah yang memengaruhi kinerja seluruh personel dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Iklim ini

mencerminkan tanggung jawab, tugas, dan peran masing-masing individu, dukungan kerja yang diberikan, serta hubungan antar personel di sekolah. Iklim sekolah berperan penting dalam mewujudkan mutu pendidikan. Untuk mengukur iklim sekolah, penulis mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Freiberg (1998), yaitu:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Lingkungan fisik sekolah	1-5	5
2.	Sistem sosial	6-10	5
3.	Lingkungan yang teratur	11-15	5
4.	Hubungan antara perilaku guru dan hasil siswa	16-20	5
Jumlah Item		20	

Sumber: Freiberg (1998)

3.4.2 Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan seperangkat nilai utama yang dianut sekolah atau falsafah yang menjadi landasan dalam menetapkan kebijakan terhadap seluruh unsur dan komponen sekolah. Untuk menilai budaya sekolah, penulis mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2018), yaitu:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Sekolah

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Disiplin	1-5	5
2.	Kekeluargaan	6-10	5
3.	Empati	11-15	5
4.	Adaptasi	16-20	5
Jumlah Item		20	

Sumber: Robbins & Judge (2019)

3.4.3 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk meraih keberhasilan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan mengerahkan seluruh usaha dan kemampuannya, serta berupaya tampil lebih unggul dibandingkan individu lain. Definisi ini berlandaskan pada teori motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh McClelland. Untuk menilai motivasi berprestasi, penulis menggunakan indikator yang dirumuskan oleh McClelland (2014), yaitu:

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Keinginan untuk lebih unggul	1-5	5
2.	Pekerjaan yang menantang	6-10	5
3.	Membangun kerjasama	11-15	5
4.	Penghargaan	16-20	5
Jumlah Item		20	

Sumber: Mclelland (2014)

3.4.4 Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru mencerminkan sikap dan perasaan yang dimiliki seorang pendidik terhadap tugasnya dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah. Hal ini tercermin dari rasa bangga yang ditunjukkan guru ketika melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, tingkat kepuasan kerja guru diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dengan beberapa tolok ukur tertentu:

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kerja yang secara mental menantang	1-5	5
2.	Ganjaran yang pantas	6-10	5
3.	Kondisi & rekan kerja yang	11-15	5

	mendukung		
4.	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	16-20	5
Jumlah Item		20	

Sumber: Robbins (2018)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Arikunto menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Sari, 2016). Tujuan dari penggunaan teknik ini adalah untuk memperoleh data yang sesuai dengan jenis penelitian sehingga peneliti dapat mengumpulkan informasi secara lengkap, baik lisan maupun tertulis.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan melalui angket, observasi, dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengukur variabel iklim sekolah, budaya sekolah, serta motivasi berprestasi, sedangkan observasi diterapkan untuk menilai variabel kepuasan kerja guru. Instrumen angket disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang dijawab oleh responden penelitian dengan menggunakan Skala Likert empat pilihan. Skor jawaban responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik dokumentasi diterapkan untuk mengumpulkan data terkait kepuasan kerja guru, yang berupa hasil pengamatan dari kepala sekolah. Sedangkan, teknik observasi dilakukan secara langsung atau tidak langsung untuk mengamati kegiatan responden. Pengembangan instrumen untuk setiap variabel

dimulai dengan mendefinisikan konsep dan operasionalnya, menyusun kisi-kisi instrumen, serta melakukan uji validitas dan perhitungan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas Angket

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diteliti. Karena penelitian ini menggunakan skala Likert, maka pengujian validitas dilakukan dengan metode Pearson Correlation atau korelasi Product Moment melalui aplikasi SPSS. Penentuan validitas butir dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan dengan nilai kritis pada tabel. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka butir pernyataan dinyatakan valid untuk dimensi maupun variabel yang diukur.
- b) Jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.1.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji Validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 27.00:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah

Butir Soal	r Hitung	r Tabel	Valid /Tidak Valid
1	0.788	0.396	Valid
2	0.731	0.396	Valid
3	0.904	0.396	Valid
4	0.851	0.396	Valid
5	0.896	0.396	Valid

6	0.842	0.396	Valid
7	0.346	0.396	Tidak Valid
8	0.897	0.396	Valid
9	0.911	0.396	Valid
10	0.738	0.396	Valid
11	0.806	0.396	Valid
12	0.835	0.396	Valid
13	0.775	0.396	Valid
14	0.825	0.396	Valid
15	0.743	0.396	Valid

Mengacu pada tabel 3.8, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan dalam angket $> r$ tabel sebesar 0,396. Dengan demikian, ke-14 item pertanyaan pada angket iklim sekolah dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Budaya Sekolah

Butir Soal	r Hitung	r Tabel	Valid /Tidak Valid
1	0.461	0.396	Valid
2	0.849	0.396	Valid
3	0.934	0.396	Valid
4	0.914	0.396	Valid
5	0.841	0.396	Valid
6	0.849	0.396	Valid
7	0.914	0.396	Valid
8	0.841	0.396	Valid
9	0.783	0.396	Valid
10	0.856	0.396	Valid
11	0.891	0.396	Valid
12	0.854	0.396	Valid
13	0.856	0.396	Valid
14	0.914	0.396	Valid
15	0.886	0.396	Valid

Mengacu pada tabel 3.9, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan dalam angket $> r$ tabel sebesar 0,396. Dengan

demikian, ke-15 item pertanyaan pada angket iklim sekolah dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Motivasi Berprestasi

Butir Soal	r Hitung	r Tabel	Valid /Tidak Valid
1	0.699	0.396	Valid
2	0.814	0.396	Valid
3	0.854	0.396	Valid
4	0.923	0.396	Valid
5	0.945	0.396	Valid
6	0.908	0.396	Valid
7	0.911	0.396	Valid
8	0.945	0.396	Valid
9	0.923	0.396	Valid
10	0.835	0.396	Valid
11	0.869	0.396	Valid
12	0.792	0.396	Valid
13	0.835	0.396	Valid
14	0.823	0.396	Valid
15	0.908	0.396	Valid

Mengacu pada tabel 3.10, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan dalam angket $>$ r tabel sebesar 0,396. Dengan demikian, ke-15 item pertanyaan pada angket iklim sekolah dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru

Butir Soal	r Hitung	r Tabel	Valid /Tidak Valid
1	0.680	0.396	Valid
2	0.599	0.396	Valid
3	0.759	0.396	Valid
4	0.732	0.396	Valid
5	0.705	0.396	Valid
6	0.813	0.396	Valid
7	0.691	0.396	Valid

8	0.782	0.396	Valid
9	0.867	0.396	Valid
10	0.854	0.396	Valid
11	0.874	0.396	Valid
12	0.797	0.396	Valid
13	0.838	0.396	Valid
14	0.851	0.396	Valid
15	0.851	0.396	Valid

Mengacu pada tabel 3.11, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan dalam angket $> r$ tabel sebesar 0,396. Dengan demikian, ke-15 item pertanyaan pada angket iklim sekolah dapat dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang telah dinyatakan valid untuk memastikan konsistensi instrumen. Pengujian ini dilakukan dengan sekali uji coba, kemudian dianalisis menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas positif dan lebih besar dari 0,7.

3.5.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Adapun data yang digunakan adalah data dari 25 responden yang sudah valid. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3. 12 Rangkuman Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Iklim Sekolah (X_1)	0.964	Realibel
2	Budaya Sekolah (X_2)	0.971	Realibel

3	Motivasi Berprestasi (X ₃)	0.976	Realibel
4	Kepuasan Kerja Guru (X ₄)	0.951	Realibel

Berdasarkan tabel 3.12 dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbachs-Alpha variabel iklim sekolah (X1) $0.964 > 0.60$, variabel budaya sekolah (X2) $0.971 > 0.60$, variabel motivasi berprestasi (X3) $0.976 > 0.60$ dan variabel kepuasan kerja guru (Y) $0.951 > 0.60$, sehingga seluruh data dapat dinyatakan baik untuk penelitian dasar.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dari variabel penelitian. Dalam analisis ini, dihitung skor rata-rata (mean), median, modus, simpangan baku, dan varians untuk setiap variabel, memungkinkan deskripsi yang komprehensif terhadap data. Selanjutnya, hasil penelitian dikategorikan ke dalam tiga kelompok berdasarkan nilai rata-rata dan simpangan baku masing-masing variabel. Kategorisasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai distribusi data dan variasi yang ada pada setiap variabel penelitian. Tiga kategori kecenderungan menurut Anas dalam (Prasetyo, 2014: 109), yaitu:

$$\text{Baik} = M + 1SD < X$$

$$\text{Cukup baik} = M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$$

$$\text{Kurang baik} = X < M - 1SD$$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, langkah awal adalah melakukan pengujian terhadap penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam hal ini, aspek teknisnya melibatkan beberapa uji, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diterapkan pada data mengenai kepuasan kerja guru, supervisi, kompetensi diri, serta disiplin kerja guru dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Z) melalui analisis korelasi product moment. Adapun hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H₀: Data tidak berdistribusi normal.

H_a: Data berdistribusi normal.

Kriteria pengujian ditetapkan dengan menerima hipotesis nol apabila nilai Asymptotic Significance lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sebaliknya, hipotesis nol ditolak apabila data tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi ketika terdapat hubungan linear yang sangat kuat atau sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Kondisi ini hanya muncul pada regresi berganda, bukan regresi sederhana (Rohmana, 2018). Menurut Kusnendi (2018), multikolinearitas terjadi apabila antar variabel independen terdapat hubungan linear yang eksak, sehingga satu variabel dapat diprediksi secara sempurna oleh variabel lain.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel independen. Jika nilai korelasi rendah, maka tidak terjadi multikolinearitas; sebaliknya, jika nilai korelasi tinggi maka multikolinearitas terindikasi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 0,8, yang menunjukkan adanya gejala multikolinearitas (Rohmana, 2018).

Selain itu, uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS melalui analisis regresi dengan memperhatikan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF mendekati 1 atau toleransi berada di sekitar 1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Sulistyo, 2011).

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Model dianggap bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka model dinyatakan mengalami heteroskedastisitas.

3.6.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan antara error pada periode t dengan error pada periode sebelumnya $(t-1)$. Autokorelasi biasanya muncul karena adanya keterkaitan antarobservasi yang berurutan dalam suatu rentang waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual tidak bersifat independen, sehingga dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis regresi.

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Durbin Watson-Test (DW-Test). Adapun ketentuan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

1. Jika $0 < dw < dl$ atau $(4-dl) < dw < (4-du)$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika $du < dw < (4-du)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika $dl < dw < du$ atau $(4-du) < dw < (4-du)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Dengan keterangan du adalah *Durbin Upper* (batas atas), dl adalah *Durbin Lower* (batas bawah) dan dw adalah nilai dari Durbin Watson.

3.6.3 Uji Hipotesis

Riduwan dan Kuncoro (2018) menjelaskan bahwa tahapan dalam menganalisis data menggunakan path analysis dengan bantuan SPSS versi 27.0 adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a. Menggambar diagram jalur dan merumuskan persamaan strukturnya.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara parsial.
4. Menghitung koefisien jalur secara simultan.

Persamaan model sub struktural 1:

$$X3 = \rho_{x3x1} X1 + \rho_{x3x2} X2 + e1$$

Keterangan :

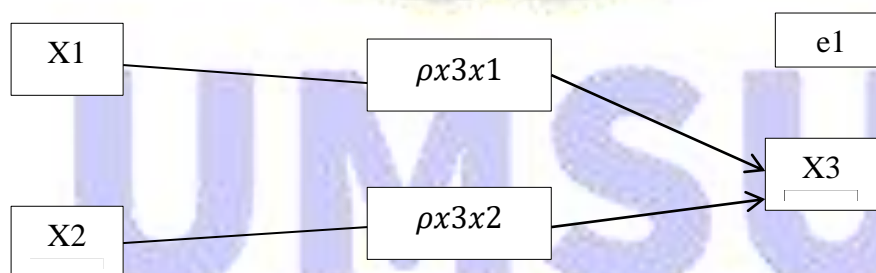
ρ = Koefisien jalur

$X3$ = Motivasi Berprestasi

$X1$ = Iklim Sekolah

$e1$ = Faktor residual

$X2$ = Budaya Sekolah



Gambar 3.1 Model Sub Struktur 1

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Persamaan model sub struktural 2:

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + e2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja guru

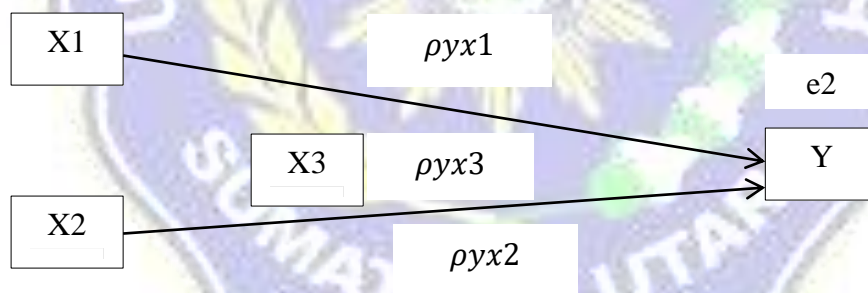
ρ = Koefisien jalur

X1 = Budaya Sekolah

X2 = Iklim Sekolah

X3 = Motivasi Berprestasi

e2 = Faktor residual



Gambar 3.2 Model Sub Struktur 2

3.6.3.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana variabel eksogen secara bersama-sama memengaruhi variabel endogen dalam model struktural yang diteliti. Perhitungan nilai R² dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27.0.

Rentang nilai R² berada antara 0 sampai 1 (0 < R² < 1), dengan kriteria:

- a. Semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel eksogen dan endogen semakin kuat sehingga model dapat dikatakan baik.

- b. Semakin jauh dari angka 1, maka hubungan antar variabel semakin lemah, sehingga model dinilai kurang baik.

3.6.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan sebagai uji signifikansi satu arah dengan memanfaatkan program SPSS versi 27.0.

1. Struktural Model-1, yaitu (X1 terhadap X3) dan (X2 terhadap X3)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$H_0: \rho_{x3x1} = \rho_{x3x2} = 0$$

$$H_a: \rho_{x3x1} = \rho_{x3x2} > 0$$

2. Struktural Model-2, yaitu (X1 terhadap Y) dan (X2 terhadap Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$H_0: \rho_{yx3} = \rho_{yx2} = \rho_{yx1} = 0$$

$$H_a: \rho_{yx3} = \rho_{yx2} = \rho_{yx1} > 0$$

Kriteria pengujian t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi (Sig). Dasar pengambilan keputusan ditetapkan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai Sig lebih besar atau sama dengan 0,05 [$\text{Sig} \geq 0,05$], maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hasilnya dinyatakan tidak signifikan.
- b. Apabila nilai Sig lebih kecil atau sama dengan 0,05 [$\text{Sig} \leq 0,05$], maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hasilnya dinyatakan signifikan.

3.6.3.3 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji simultan ini merupakan pengujian keseluruhan hipotesis statistik yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Struktural Model-1

$$H_0: \rho_{x3x1} = \rho_{x3x1} = 0$$

$$H_a: \rho_{x3x1} = \rho_{x3x1} \neq 0$$

b. Struktural Model-2

$$H_0: \rho_{yx3} = \rho_{yx3} = 0$$

$$H_a: \rho_{yx3} = \rho_{yx3} \neq 0$$

Dari persamaaan di atas, makna pengujian signifikansinya yaitu:

- a. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan.

Tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji apakah penelitian ini bisa dilanjutkan atau tidak. Jika H_a terbukti diterima maka pengujian secara individual (pengujian antar variabel dapat dilanjutkan).

3.6.3.4 Koefisien Jalur Error Variabel atau Variabel Residu (ρ_{ei})

Kusnendi (2008:157) menjelaskan bahwa variabel residu merepresentasikan besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati atau tidak dijelaskan oleh model. Variabel residu dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\rho_{ei} = \sqrt{1 - R^2_{YiXk}}$$

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011), analisis jalur dengan model dekomposisi pengaruh kausal antarvariabel dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk, yaitu:

1. *Direct causal effects* (Pengaruh Kausal Langsung/PKL), yaitu pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui perantara variabel lain.
2. *Indirect causal effects* (Pengaruh Kausal Tidak Langsung/PKTL), yakni pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang berlangsung melalui variabel endogen lain dalam suatu model kausalitas.
3. *Total causal effects* (Pengaruh Kausal Total/PKT), yaitu gabungan antara pengaruh langsung (PKL) dan pengaruh tidak langsung (PKTL), dengan perumusan $PKT = PKL + PKTL$.

3.6.3.5 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta menilai peran variabel mediasi (intervening) dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini merupakan pengembangan dari regresi berganda, yang berfungsi untuk menganalisis

hubungan kausalitas antarvariabel sesuai teori Ghazali sebagaimana dijelaskan oleh Nirmawati (2022).

1) Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara tiga atau lebih variabel, namun tidak dapat memberikan konfirmasi atau penolakan terhadap hipotesis kausalitas imajiner. Oleh karena itu, untuk membuktikan hipotesis keenam dan ketujuh, digunakan uji Sobel. Uji Sobel memberikan dukungan statistik yang lebih konkret terhadap peran variabel mediasi dalam menghubungkan variabel independen dan dependen, memperkuat validitas hipotesis kausalitas imajiner yang diajukan.

2) Uji Sobel

Untuk menilai apakah pengaruh mediasi yang terjadi signifikan atau tidak, digunakan uji Sobel. Pada analisis jalur, diperoleh koefisien yang menggambarkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengaruh langsung ditunjukkan melalui nilai koefisien hasil output SPSS, sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien ($p_2 \times p_3$). Pengujian Sobel dilakukan dengan bantuan kalkulator Sobel test. Jika nilai t hitung melebihi t tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Begitu pula, apabila nilai P Sobel lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh mediasi juga dinyatakan signifikan.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu dua variabel independen, satu variabel intervening, dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi iklim sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2), sedangkan variabel intervening adalah motivasi berprestasi (X3). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja guru (Y). Setelah pelaksanaan penelitian, diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

		Statistics			
		Iklim Sekolah	Budaya Sekolah	Motivasi Berprestasi	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	138	138	138	138
	Missing	0	0	0	0
Mean		50.48	54.14	53.89	53.31
Std. Error of Mean		.355	.385	.399	.390
Median		51.00	55.00	55.00	54.00
Mode		56	60	60	54 ^a
Std. Deviation		4.175	4.520	4.691	4.580
Variance		17.434	20.431	22.010	20.975
Skewness		-.650	-.692	-.727	-.539
Std. Error of Skewness		.206	.206	.206	.206
Kurtosis		-.294	-.150	-.383	-.404
Std. Error of Kurtosis		.410	.410	.410	.410
Range		16	17	17	18
Minimum		40	43	43	42
Maximum		56	60	60	60
Sum		6966	7472	7437	7357

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

4.1.1.1 Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah (X_1)

Variabel iklim sekolah diukur melalui angket yang terdiri atas 14 pernyataan dan diberikan kepada 138 responden. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Dari hasil penilaian, skor tertinggi yang diperoleh adalah 56 dan skor terendah 40. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan program SPSS dan menghasilkan nilai mean sebesar 50.48, median 51.00, mode 56.00, serta standar deviasi 4.175.

$$\text{Rentang kelas (R)} = 56 - 40 = 16$$

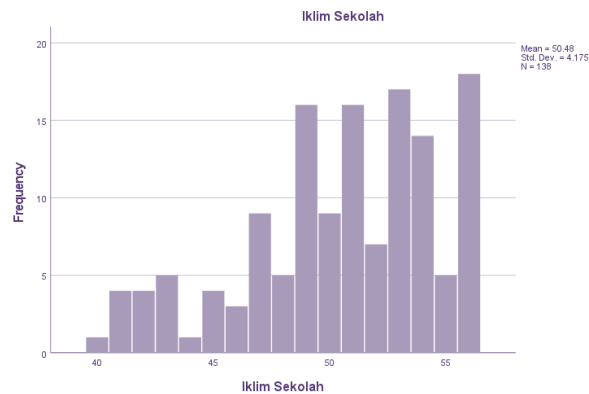
$$\text{Banyak interval kelas (Bk)} = 1 + 3.3 \log 138 = 8.12 = 8$$

$$\text{Panjang kelas (P)} = R / k = 16 / 8 = 2$$

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Iklim Sekolah

No	Interval Kelas	Frekuensi
1	40 – 41	5
2	42 – 43	9
3	44 – 45	5
4	46 – 47	12
5	48 – 49	21
6	50 – 51	26
7	52 – 53	24
8	54 – 55	19
Jumlah		138

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pemusatan dan penyebaran data iklim sekolah, yaitu:



Gambar 4. 1 Histogram Frekuensi Iklim Sekolah

Sesudah dilakukan perhitungan distribusi frekuensi, tahap berikutnya adalah menghitung kecenderungan variabel.

$$\text{Median ideal (Mi)} = (56 + 40) : 2 = 48$$

$$\text{Standar defiasi ideal (SDi)} = (56 - 40) : 6 = 2.67$$

$$\text{Kelompok baik} = 48 + 2.67 < X = 50.67 < X$$

$$\text{Kelompok cukup baik} = 48 - 2.67 < X < 48 + 2.67 = 45.33 < X < 50.67$$

$$\text{Kelompok kurang baik} = X < 48 - 2.67 = X < 45.33$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa median ideal (Mi) untuk variabel iklim sekolah adalah 48 dengan standar deviasi ideal (SDi) sebesar 2.67. Distribusi frekuensi kecenderungan pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Kategori Iklim Sekolah

Rentang	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kecenderungan
> 50.67	76	55.07	Baik
45.33 – 50.67	42	30.43	Cukup Baik
< 45.33	20	14.49	Kurang Baik
Jumlah	138	100.00	

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui kategori iklim sekolah. Iklim sekolah kategori kurang baik memiliki persentase yang paling rendah yaitu 14.49% dibandingkan dengan kategori kecenderungan yang lain. Sedangkan kategori yang lain memiliki persentase yang berbeda yaitu kecenderungan baik 55.07%, dan kecenderungan cukup baik 30.43%. Berdasarkan tabel kategori kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah baik.

4.1.1.2 Deskripsi Data Variabel Budaya Sekolah (X_2)

Variabel budaya sekolah diukur melalui angket yang terdiri atas 15 butir pernyataan yang diberikan kepada 138 responden. Penilaian menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Hasil perolehan skor menunjukkan nilai tertinggi sebesar 60 dan nilai terendah 43. Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh nilai mean 54.14, median 55.00, mode 60.00, serta standar deviasi 4.520.

$$\text{Rentang kelas (R)} = 60 - 43 = 17$$

$$\text{Banyak interval kelas (Bk)} = 1 + 3.3 \log 138 = 8$$

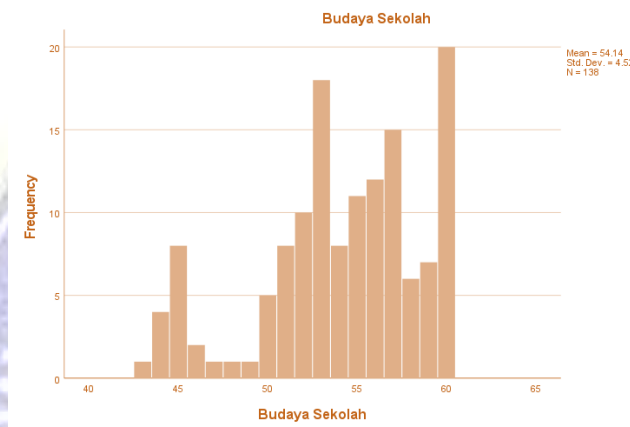
$$\text{Panjang kelas (P)} = 17 : 8 = 2$$

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah

No	Interval Kelas	Frekuensi
1	43 – 45	13
2	46 – 48	4
3	49 – 51	14
4	52 – 54	36
5	55 – 57	39
6	58 – 60	32

Jumlah	138
--------	-----

Mengacu pada tabel 4.4 di atas, data budaya sekolah selanjutnya disajikan dalam bentuk histogram untuk memperjelas pemusatan dan penyebarannya, yaitu:



Gambar 4. 2 Histogram Frekuensi Budaya Sekolah

Sesudah dilakukan perhitungan distribusi frekuensi, tahap berikutnya adalah menghitung kecenderungan variabel.

$$\text{Median ideal (Mi)} = (60 + 43) : 2 = 51.5$$

$$\text{Standar defiasi ideal (SDi)} = (60 - 43) : 6 = 2.83$$

$$\text{Kelompok baik} = 51.5 + 2.83 < X = 54.33 < X$$

$$\text{Kelompok cukup baik} = 51.5 - 2.83 < X < 51.5 + 2.83 = 48.67 < X < 54.33$$

$$\text{Kelompok kurang baik} = X < 51.5 - 2.83 = X < 48.67$$

Merujuk pada hasil perhitungan diperoleh mean ideal (Mi) budaya sekolah adalah 51.5 dan standar deviasi ideal (SDi) adalah 2.83. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategori Kecenderungan Budaya Sekolah

Rentang	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kecenderungan
> 54.33	71	51.45	Baik
48.67 – 54.33	50	36.23	Cukup Baik
< 48.67	17	12.32	Kurang Baik

Jumlah	138	100.00	
--------	-----	--------	--

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui kategori kecenderungan budaya sekolah. Budaya sekolah dengan kategori kurang baik memiliki persentase yang paling rendah yaitu 12.32% dibandingkan dengan kategori kecenderungan yang lain. Sedangkan kategori yang lain memiliki persentase yang berbeda yaitu kecenderungan baik 51.45%, dan kecenderungan cukup baik 36.23%. Berdasarkan tabel kategori kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah cenderung baik.

4.1.1.3 Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi

Variabel motivasi berprestasi diukur melalui angket yang berisi 15 pernyataan dan disebarakan kepada 138 responden. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Dari hasil pengisian angket diperoleh skor tertinggi sebesar 60 dan skor terendah sebesar 43. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh nilai mean 53.89, median 55.00, mode 60.00, serta standar deviasi 4.691.

$$\text{Rentang kelas (R)} = 17$$

$$\text{Banyak interval kelas (Bk)} = 1 + 3.3 \log 95 = 7.526 = 8$$

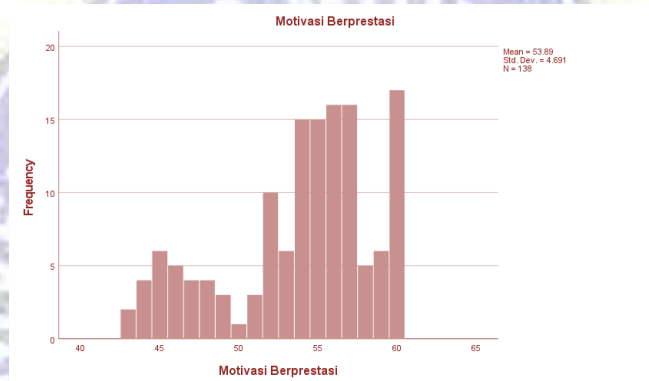
$$\text{Panjang kelas (P)} = 2$$

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi

No	Interval Kelas	Frekuensi
1	43 – 45	12
2	46 – 48	13
3	49 – 51	7
4	52 – 54	31
5	55 – 57	48
6	58 – 60	27

Jumlah	138
--------	-----

Merujuk pada tabel 4.6 diatas, selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pemusatan dan penyebaran data motivasi berprestasi, yaitu:



Gambar 4. 3 Histogram Frekuensi Motivasi Berprestasi

Sesudah dilakukan perhitungan distribusi frekuensi, tahap berikutnya adalah menghitung kecenderungan variabel.

$$\text{Median ideal (Mi)} = (60 + 45) : 2 = 51.5$$

$$\text{Standar defiasi ideal (SDi)} = (60 - 45) : 6 = 2.83$$

$$\text{Kelompok baik} = 51.5 + 2.83 < X = 54.33 < X$$

$$\text{Kelompok cukup baik} = 51.5 - 2.83 < X < 54.33 + 2.83 = 48.67 < X < 54.33$$

$$\text{Kelompok kurang baik} = X < 51.5 - 2.83 = X < 48.67$$

Mengacu pada hasil perhitungan diperoleh mean ideal (Mi) pemberdayaan guru adalah 51.5 dan standar deviasi ideal (SDi) adalah 2.83. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Kategori Kecenderungan Motivasi Berprestasi

Rentang	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kecenderungan
> 54.33	75	54.35	Baik

48.67 – 54.33	38	27.54	Cukup Baik
< 48.67	25	18.12	Kurang Baik
Jumlah	138	100.00	

Mengacu pada tabel 4.7, terlihat bahwa kategori kecenderungan motivasi berprestasi yang paling rendah adalah kategori kurang baik dengan persentase 18,12%. Sementara itu, kategori cukup baik mencapai 27,54% dan kategori baik memperoleh persentase tertinggi yaitu 54,35%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum motivasi berprestasi responden dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik.

4.1.1.4 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (X₄)

Variabel kepuasan kerja guru diukur melalui angket yang memuat 15 pernyataan dan diberikan kepada 138 responden. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Hasil penilaian menunjukkan skor tertinggi sebesar 60 dan skor terendah 42. Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS, diperoleh nilai mean 53.31, median 54.00, mode 54.00, serta standar deviasi 4.580.

Rentang kelas (R) = 18

Banyak interval kelas (Bk) = $1 + 3.3 \log 95 = 7.526 = 8$

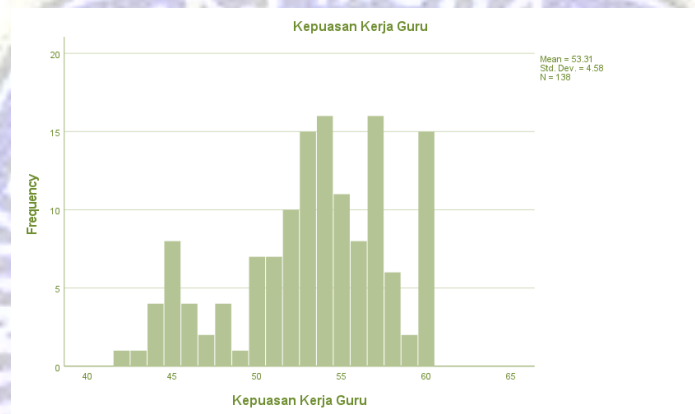
Panjang kelas (P) = 2

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru

No	Interval Kelas	Frekuensi
1	42 – 44	6
2	45 – 47	14
3	48 – 50	12
4	51 – 53	32
5	54 – 56	36
6	57 – 59	24

7	60 – 60	14
Jumlah		138

Mengacu pada tabel 4.8 diatas, selanjutnya dapat digambarkan histogram untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pemusatan dan penyebaran data kepuasan kerja guru, yaitu:



Gambar 4. 4 Histogram Frekuensi Kepuasan Kerja Guru

Sesudah dilakukan perhitungan distribusi frekuensi, tahap berikutnya adalah menghitung kecenderungan variabel.

$$\text{Median ideal (Mi)} = (60 + 42) : 2 = 51$$

$$\text{Standar defiasi ideal (SDi)} = (60 - 42) : 6 = 3$$

$$\text{Kelompok baik} = 51 + 3 < X = 54 < X$$

$$\text{Kelompok cukup baik} = 51 - 3 < X < 51 + 3 = 48 < X < 54$$

$$\text{Kelompok kurang baik} = X < 51 - 3 = X < 48$$

Merujuk pada hasil perhitungan diperoleh mean ideal (Mi) efektivitas sekolah adalah 51 dan standar deviasi ideal (SDi) adalah 3. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Kategori Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru

Rentang	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kecenderungan
> 54.00	58	42.03	Baik
50.00 – 55.00	56	40.58	Cukup Baik
< 50.00	24	17.39	Kurang Baik
Jumlah	138	100.00	

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa kategori kecenderungan kepuasan kerja guru yang paling rendah adalah kategori kurang baik dengan persentase 17,39%. Sementara itu, kategori cukup baik sebesar 40,58% dan kategori baik memiliki persentase tertinggi yaitu 42,03%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru pada sampel penelitian cenderung berada pada kategori baik.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu prasyarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji normalitas ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data dalam suatu kelompok mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS 27.00 dengan metode analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62502607
Most Extreme Differences	Absolute	.074

	Positive	.074
	Negative	-.071
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.062
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.063
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.057
	Upper Bound	.069

a. Test distribution is Normal.

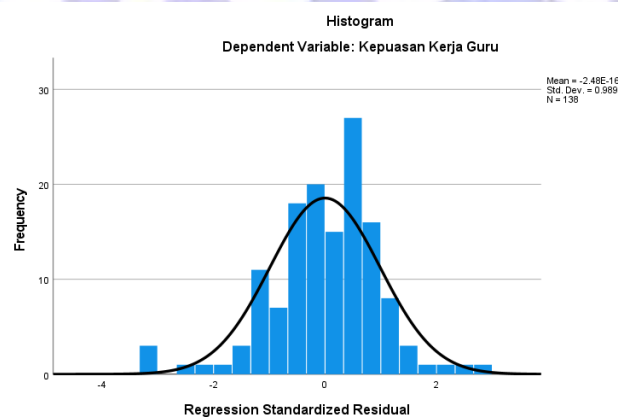
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

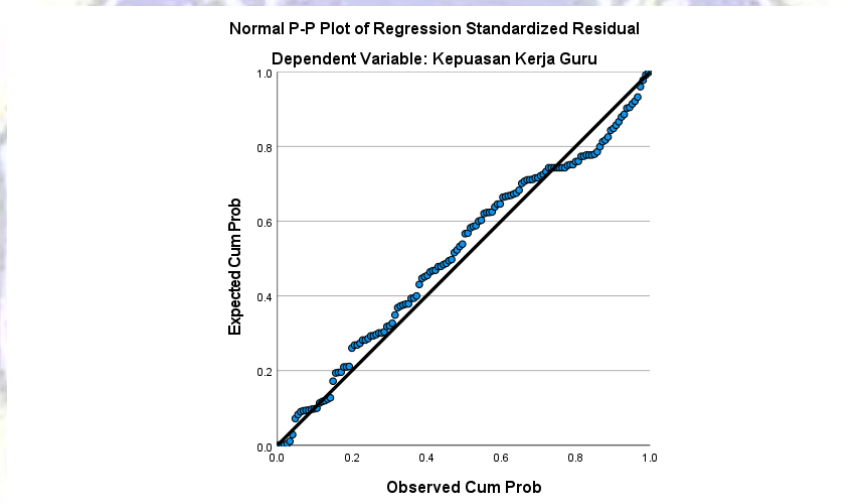
Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0.062 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Selain itu, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada grafik P-Plots titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta tidak terlalu jauh menyimpang dari garis tersebut. Adapun histogram dan grafik P-Plots dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Histogram Uji Normalitas

Gambar diatas menampilkan grafik histogram. Grafik histogram dapat dikatakan berdistribusi normal apabila pola distribusinya membentuk kurva lonceng (bell shaped) dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan (Santoso, 2015). Histogram pada gambar tersebut menunjukkan bentuk lonceng tanpa kemiringan ke salah satu sisi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4. 6 Grafik P-Plots Data

Grafik P-P Plot dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis tersebut (Ghozali, 2016). Berdasarkan pada grafik P-P Plot di atas, tampak bahwa titik-titik data tersebar disekitar serta mendekati garis diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal.

4.1.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi kuat antara dua atau lebih variabel bebas. Hubungan kuat tersebut dianalisis dalam model regresi. Jika multikolinearitas terjadi, dikhawatirkan prediksi model menjadi kurang akurat atau tidak stabil. Multikolinearitas dapat diuji dengan mengamati nilai toleransi atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan menggunakan program SPSS 27.00 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14.836	4.541		3.267	.001		
	Iklim Sekolah	.201	.097	.184	2.086	.039	.604	1.656
	Budaya Sekolah	.095	.087	.094	1.093	.276	.634	1.578
	Motivasi Berprestasi	.430	.079	.440	5.432	.000	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

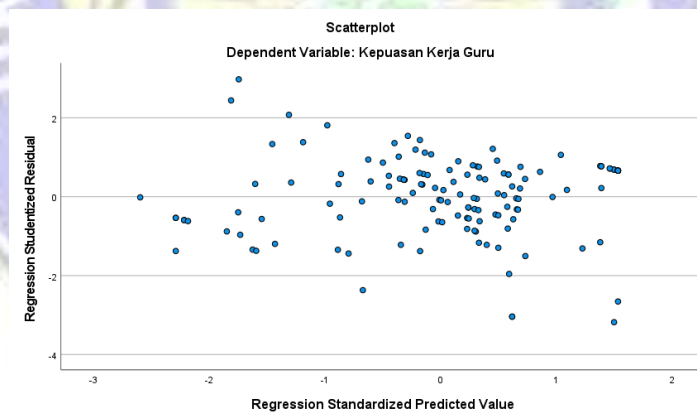
Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi pada variabel iklim sekolah (X1) yaitu $0.604 > 0.10$, variabel budaya sekolah (X2) yaitu $0.634 > 0.10$ dan variabel motivasi berprestasi (X3) yaitu $0.712 > 0.10$. Sementara nilai VIF pada Variabel iklim sekolah (X1) yaitu $1.656 < 10$, variabel budaya sekolah (X2) yaitu $1.578 < 10$ dan variabel motivasi berprestasi (X3) yaitu $1.405 < 10$. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

4.1.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Penelitian menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Jika varians antar pengamatan bernilai sama, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan melihat grafik scatterplot. Adapun kriteria penentuannya yaitu:

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol (0).
- b) Titik-titik data tidak hanya berkumpul pada satu sisi, baik di atas maupun di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit dan menyatu kembali.
- d) Pola penyebaran titik-titik data sebaiknya acak atau tidak berpola.

Hasil uji scatterplot dengan bantuan SPSS 27.00 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 7 Output Grafik Scatterplot

Dari output grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar angka 0 dan tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.1.2.4 Hasil Uji Autokorelasi

Penelitian ini menggunakan uji Durbin Watsin-Test (DW-Test). Apabila hasil nilai Durbin Watson berada diantara du dan $(4-du)$, maka dikatakan dalam data tidak terjadi autokorelasi. Berikut adalah hasil dari uji Durbin Watson menggunakan SPSS 27.00:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.138 ^a	.019	-.003	5.576	1.852

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil olah regresi diketahui bahwa nilai durbin Watson sebesar 1.852. Hasil ini akan dibandingkan dengan menggunakan tabel Durbin Watson dimana jumlah sampel pada penelitian ini 138 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3) maka di table (dw) akan didapat nilai $du = 1.7665$ dan nilai $dl = 1.6778$. Karena $du (1.7665) < dw (1.852) < 4-du (2.2335)$, hal ini berada pada daerah tidak ada autokorelasi, sehingga disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji prasyarat analisis menunjukkan bahwa data pada setiap variabel penelitian telah layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis pada masing-masing model sub-struktur penelitian dengan bantuan program SPSS versi 27.00.

4.1.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

4.1.3.1.1 Pengujian Hipotesis Sub Struktur 1 Secara Parsial

Hasil SPSS dari uji parsial (uji t) sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial Sub Struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.004	4.612		4.121	.000
	Iklim Sekolah	.073	.074	.071	.989	.324
	Budaya Sekolah	.585	.073	.577	8.041	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Berdasarkan tabel 4.14, maka dapat dilihat hasil dari nilai koefisien untuk menentukan variabel bebas berpengaruh secara positif atau tidak terhadap variabel terikat. Sedangkan dari nilai t tabel dan Sig. dapat dilihat bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun penjelasan hubungan variabel sub struktur 1 berdasarkan tabel tersebut yaitu:

- 1) **H₁: Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi**

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	41.956	4.389		9.559	.000
	Iklim Sekolah	.240	.086	.232	2.786	.006

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Nilai koefisien variabel iklim sekolah (X1) yaitu 0.232 sehingga iklim sekolah (X1) berpengaruh secara positif terhadap motivasi berprestasi (X3). Nilai Sig. iklim sekolah (X1) ialah $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $2.786 > t$ tabel yaitu 1.656, sehingga iklim sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi (X3). Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung

tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi (X3), yang dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.

2) H₂: Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21.629	3.772		5.734	.000
	Budaya Sekolah	.605	.070	.596	8.665	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

Nilai koefisien variabel budaya sekolah (X2) yaitu 0.596 sehingga budaya sekolah (X2) berpengaruh secara positif terhadap motivasi berprestasi (X3). Nilai Sig. budaya sekolah (X2) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $8.665 > t$ tabel yaitu 1.656, sehingga budaya sekolah (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi (X3). Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi (X3), yang dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

4.1.3.1.2 Pengujian Hipotesis Sub Struktur 2 Secara Parsial

Hasil SPSS dari uji parsial (uji t) sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial Sub Struktur 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.639	4.500		19.476	.000
	Iklim Sekolah	-.180	.068	-.198	-2.640	.009
	Budaya Sekolah	-.216	.081	-.242	-2.654	.009
	Motivasi Berprestasi	-.244	.079	-.277	-3.085	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel 4.17, maka dapat dilihat hasil dari nilai koefisien untuk menentukan variabel bebas berpengaruh secara positif atau tidak terhadap variabel terikat. Sedangkan dari nilai t tabel dan Sig. dapat dilihat bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun penjelasan hubungan variabel sub struktur 2 berdasarkan tabel tersebut yaitu:

3) H₃: Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	68.922	3.749		18.383	.000
	Iklim Sekolah	-.300	.074	-.331	-4.085	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Nilai koefisien variabel iklim sekolah (X1) yaitu 0.331 sehingga iklim sekolah (X1) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Nilai Sig. gaya iklim sekolah (X1) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnyanya ialah $4.085 > t$ tabel yaitu 1.656, sehingga iklim sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah (X1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y), yang dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 diterima.

4) H₄: Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.893	3.667	20.696	.000
	Budaya Sekolah	-.413	.068	-.463	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Nilai koefisien variabel budaya sekolah (X₂) yaitu 0.463 sehingga budaya sekolah (X₂) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Nilai Sig. budaya sekolah (X₂) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.088 > t$ tabel yaitu 1.656, sehingga budaya sekolah (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y), yang dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 diterima.

5) H₅: Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.988	3.634		20.911	.000
	Motivasi Berprestasi	-.412	.067	-.468	-6.170	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Nilai koefisien variabel motivasi berprestasi (X3) yaitu 0.468 sehingga motivasi berprestasi (X3) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Nilai Sig. motivasi berprestasi (X3) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.170 > t$ tabel yaitu 1.656, sehingga motivasi berprestasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y), yang dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 diterima.

Adapun rangkuman hasil dari hipotesis 1 sampai hipotesis 5 yaitu:

No	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi 0.05			Keterangan
		t hitung	>/<	t table	p value	>/<	Sig.	
1	X ₁ terhadap X ₃	2.786	>	1.656	0.006	<	0.05	H ₁ Diterima
2	X ₂ terhadap X ₃	8.665	>	1.656	0	<	0.05	H ₂ Diterima
3	X ₁ terhadap Y	4.085	>	1.656	0	<	0.05	H ₃ Diterima
4	X ₂ terhadap Y	6.088	>	1.656	0	<	0.05	H ₄ Diterima
5	X ₃ terhadap Y	6.170	>	1.656	0	<	0.05	H ₅ Diterima

4.1.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4.1.3.2.1 Pengujian Hipotesis Sub Struktur 1 Secara Simultan

Hasil SPSS dari koefisien determinasi struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.351	5.096
a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Iklim Sekolah				

Berdasarkan tabel 4.21, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.600 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.360. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel iklim sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi.

Koefisien korelasi adalah 0.600, hal ini berarti bahwa variabel iklim sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi (X_3). Semakin baik iklim sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2), maka akan semakin baik motivasi berprestasi guru (X_3). Nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0.600 berarti 60,0% perubahan pada variabel motivasi berprestasi (X_3) dapat diterangkan oleh variabel iklim sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2). Iklim sekolah (X_1) dan budaya sekolah (X_2) mempengaruhi motivasi berprestasi (X_3) sebesar 60,0%, sedangkan sisanya sebesar 40,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai e_1 ialah 0.8.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Simultan Sub Struktur 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1975.185	2	987.592	38.025	.000 ^b
	Residual	3506.266	135	25.972		
	Total	5481.451	137			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Iklim Sekolah

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai Sig. 0.000 dan nilai F hitung 38.025. Nilai Sig. iklim sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) adalah $0.000 < 0.05$. Adapun nilai F hitung iklim sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) $38.025 > F$ tabel 3.91. Dengan demikian pengaruh iklim sekolah (X1) dan budaya sekolah (X2) terhadap motivasi berprestasi (X3) ialah signifikan.

4.1.3.2.2 Pengujian Hipotesis Sub Struktur 2 Secara Simultan

Hasil SPSS dari koefisien determinasi sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.292	4.686

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah

Berdasarkan tabel 4.28, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.554 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.307. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Koefisien korelasi adalah 0.554, hal ini berarti bahwa variabel iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Semakin baik iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3), maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru (Y). Nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0.307 berarti 30.7% perubahan pada variabel kepuasan kerja guru (Y) dapat diterangkan oleh variabel iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3). Iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3) mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) sebesar 30.7%, sedangkan sisanya sebesar 69.3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai e^2 ialah 0.8324.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Simultan Sub Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304.963	3	434.988	19.806	.000 ^b
	Residual	2943.015	134	21.963		
	Total	4247.978	137			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa nilai Sig. 0.000 dan nilai F hitung 19.806. Nilai Sig. iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3) adalah $0.000 < 0.05$. Adapun nilai F hitung iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3) $19.806 > F$ tabel 3.91. Dengan demikian pengaruh iklim sekolah (X1), budaya sekolah (X2) dan motivasi berprestasi (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y) ialah signifikan.

4.1.3.2.3 Analisis Jalur dan Uji Sobel

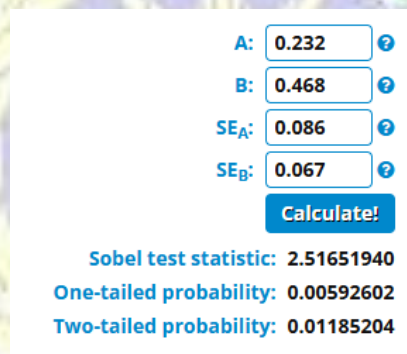
Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan Uji Sobel, yang menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

H₆: Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening di SMP Kecamatan Medan Denai.

Pengaruh langsung X1 – Y	= 0.331
Pengaruh tidak langsung X1 – X3 – Y	= 0.108
Pengaruh total	= 0.439

Berdasarkan hasil hitungan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru lebih kuat daripada pengaruh tidak langsungnya yang mendefinisikan bahwa pengaruh langsung lebih dominan daripada pengaruh melalui variabel intervening. Hal ini tidak membuktikan bahwa hipotesis ditolak sesuai dengan teori Baron dan Kenny (1986: 1177) yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung bukan penentu hipotesis diterima atau tidak, melainkan apabila pengaruh tidak langsung menunjukkan pengaruh yang signifikan meskipun lebih kecil hipotesis akan diterima, karena ini menunjukkan bahwa mediator memiliki peran dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Untuk melihat signifikan atau tidaknya, Baron dan Kenny menyarankan untuk melakukan uji statistik yang salah satunya ialah uji sobel.

Untuk melihat signifikannya peran variabel intervening dalam mempengaruhi pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru, maka dilakukan uji sobel. Nilai koefisien variabel iklim sekolah (X1) terhadap motivasi berprestasi (X3) ialah sebesar 0.232 dengan standar error 0.086 dan nilai signifikansi 0.006. Nilai koefisien variabel motivasi berprestasi (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y) ialah sebesar 0.468 dengan standar error 0.067 dan nilai signifikansi 0.000.



A:	0.232
B:	0.468
SE _A :	0.086
SE _B :	0.067
Calculate!	
Sobel test statistic: 2.51651940	
One-tailed probability: 0.00592602	
Two-tailed probability: 0.01185204	

Gambar 4. 8 Model Hasil Analisis *Sobel Test* Hipotesis 6

Berdasarkan hasil perhitungan gambar 4.5, pengujian hipotesis 6 dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.05. Nilai t hitung sebesar $2.516 > t \text{ tabel } 1.656$ dan nilai signifikansi $0.005 (0.011) < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X3) mampu berperan sebagai variabel intervening antara variabel iklim sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dengan demikian, iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening, maka hipotesis 6 diterima.

H₇: Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening di SMP Kecamatan Medan Denai.

$$\text{Pengaruh langsung } X_2 - Y = 0.463$$

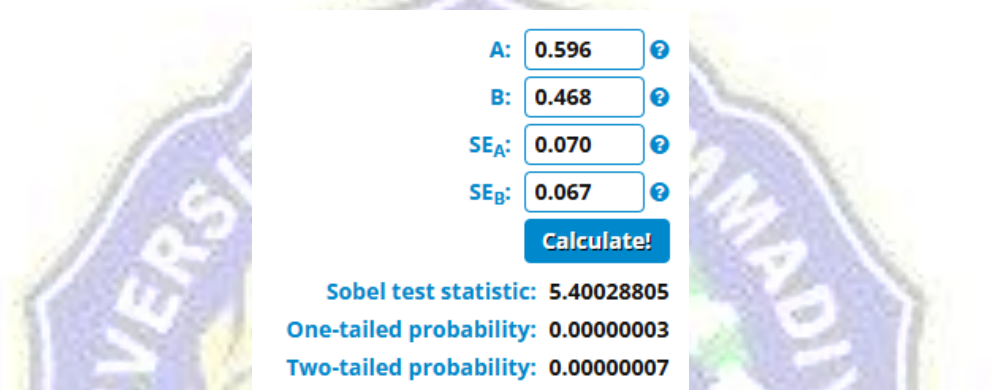
$$\text{Pengaruh tidak langsung } X_2 - X_3 - Y = 0.278$$

$$\text{Pengaruh total} = 0.741$$

Berdasarkan hasil hitungan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru lebih kuat daripada pengaruh tidak langsungnya yang mendefinisikan bahwa pengaruh langsung lebih dominan daripada pengaruh melalui variabel intervening. Hal ini tidak membuktikan bahwa hipotesis ditolak sesuai dengan teori Baron dan Kenny (1986: 1177) yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung bukan penentu hipotesis diterima atau tidak, melainkan apabila pengaruh tidak langsung menunjukkan pengaruh yang signifikan meskipun lebih kecil hipotesis akan diterima, karena ini menunjukkan bahwa mediator memiliki peran dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Untuk melihat signifikan atau tidaknya, Baron dan Kenny menyarankan untuk melakukan uji statistic yang salah satunya ialah uji sobel.

Untuk melihat signifikannya peran variabel intervening dalam mempengaruhi pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru, maka dilakukan uji sobel. Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai koefisien variabel budaya sekolah (X₂) terhadap motivasi berprestasi (X₃) ialah sebesar

0.596 dengan standar error 0.070 dan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien variabel motivasi berprestasi (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y) ialah sebesar 0.468 dengan standar error 0.067 dan nilai signifikansi 0.000.



A:	0.596	?
B:	0.468	?
SE _A :	0.070	?
SE _B :	0.067	?
Calculate!		
Sobel test statistic: 5.40028805		
One-tailed probability: 0.00000003		
Two-tailed probability: 0.00000007		

Gambar 4. 9 Model Hasil Analisis Sobel Test Hipotesis 7

Berdasarkan hasil perhitungan gambar 4.6, pengujian hipotesis 7 dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0.05. Nilai t hitung sebesar $5.400 > t \text{ tabel } 1.656$ dan nilai signifikansi $0.003 (0.007) < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X3) mampu berperan sebagai variabel intervening antara variabel budaya sekolah (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dengan demikian, budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening maka hipotesis 7 diterima.

4.2 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pembahasan untuk menjelaskan pengaruh setiap hipotesis dari hasil analisis data dalam penelitian ini. Adapun pembahasan tersebut ialah:

4.2.1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi

Nilai koefisien variabel iklim sekolah (X1) yaitu 0.232, nilai Sig. iklim sekolah (X1) ialah $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $2.786 > t$ tabel yaitu 1.656. Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi (X3).

Iklim sekolah yang positif dapat berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan motivasi berprestasi warga sekolah, khususnya guru dan siswa. Hal ini selaras dengan pendapat Mulyasa (2022) yang menyatakan bahwa iklim sekolah yang mendukung menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan produktif, sehingga mendorong seluruh elemen sekolah untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Ketika iklim sekolah ditandai oleh komunikasi yang terbuka, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan dari pimpinan sekolah, maka hal ini akan memperkuat semangat dan dorongan internal individu untuk berprestasi.

Dengan memberikan dukungan yang konsisten dan menciptakan lingkungan yang mendorong partisipasi aktif, kepala sekolah berkontribusi dalam membangun iklim sekolah yang mendorong motivasi berprestasi. Iklim yang sehat dan kolaboratif menjadikan guru merasa dihargai, aman secara psikologis, dan terdorong untuk terus mengembangkan kompetensinya. Dalam lingkungan seperti ini, guru lebih berani mengambil inisiatif, berinovasi dalam pembelajaran, dan menetapkan target-target profesional yang menantang namun realistis. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Harahap dkk (2023) yang menunjukkan bahwa

ketika iklim sekolah bersifat partisipatif dan mendukung, guru cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan memiliki rasa kepemilikan terhadap proses pendidikan.

Iklim sekolah yang baik menciptakan rasa percaya antara pimpinan dan staf, yang menjadi dasar penting bagi terbentuknya motivasi intrinsik untuk berprestasi. Dalam jangka panjang, iklim sekolah yang kondusif tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kultur sekolah yang fokus pada pencapaian, inovasi, dan kolaborasi.

Dukungan berkelanjutan dalam bentuk pembinaan profesional, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang, menjadi elemen penting dari iklim sekolah yang memupuk motivasi berprestasi. Pandangan ini sejalan dengan teori Short dan Greer (2002) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung melalui kesempatan pengambilan keputusan, otonomi, pengembangan profesional, dan pengakuan atas kontribusi akan meningkatkan motivasi serta dorongan untuk mencapai kinerja terbaik.

Oleh karena itu, membangun iklim sekolah yang positif merupakan strategi penting untuk meningkatkan motivasi berprestasi, baik di kalangan guru maupun siswa, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh.

4.2.2 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi

Nilai koefisien variabel budaya sekolah (X_2) yaitu 0.596, nilai Sig. budaya sekolah (X_2) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $8.665 > t$ tabel yaitu 1.656. Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan

bahwa budaya sekolah (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi (X3).

Budaya sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong motivasi berprestasi bagi guru. Ketika budaya sekolah menekankan nilai-nilai seperti kerja keras, tanggung jawab, kolaborasi, dan penghargaan atas pencapaian, guru akan terdorong untuk menetapkan standar tinggi bagi diri mereka sendiri serta berusaha secara konsisten untuk mencapainya. Budaya sekolah yang kuat membentuk ekspektasi bersama yang positif dan menjadi fondasi bagi terciptanya semangat berprestasi di kalangan pendidik. Guru yang berada dalam lingkungan sekolah dengan budaya yang positif cenderung lebih percaya diri, memiliki semangat inovasi, dan menunjukkan inisiatif dalam pembelajaran. Mereka juga lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan dan lebih terbuka untuk bekerja sama serta berbagi praktik terbaik. Suasana kerja yang demikian mendorong terciptanya kolaborasi yang sehat dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Prasetia (2021) yang menunjukkan bahwa budaya sekolah yang sehat dan produktif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru dalam menjalankan peran profesionalnya.

Budaya sekolah yang menanamkan semangat berprestasi menciptakan kepercayaan bahwa setiap individu di lingkungan sekolah mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan sekolah secara keseluruhan. Ketika budaya berprestasi ditanamkan secara konsisten, guru akan merasa lebih terlibat dalam proses pendidikan dan memiliki dorongan internal yang kuat untuk meningkatkan

kualitas pengajaran. Mereka tidak hanya termotivasi untuk mencapai target pribadi, tetapi juga terdorong untuk berperan aktif dalam membangun kesuksesan kolektif. Hal ini memperkuat solidaritas, kerja tim, dan rasa memiliki terhadap institusi sekolah. Budaya sekolah yang demikian juga menciptakan ruang bagi guru untuk berkembang secara profesional dan personal.

Dukungan terhadap inovasi, pembelajaran berkelanjutan, serta apresiasi terhadap prestasi akan semakin memperkuat motivasi guru untuk terus berkontribusi secara maksimal. Pendapat ini sejalan dengan teori Hoy dan Miskel (2014) yang menyatakan bahwa budaya sekolah mencerminkan nilai-nilai kolektif dan norma-norma yang memengaruhi perilaku serta motivasi seluruh anggota organisasi. Ketika nilai-nilai tersebut mendukung pencapaian dan keberhasilan, maka seluruh komunitas sekolah, termasuk guru, akan lebih terdorong untuk berprestasi. Selain itu, teori Short dan Greer (2002: 150) menegaskan bahwa dengan membangun budaya kepercayaan dan memberikan tanggung jawab yang jelas kepada guru, sekolah dapat meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan yang berdampak pada kinerja.

Secara keseluruhan, penguatan budaya sekolah yang mendukung motivasi berprestasi merupakan strategi penting dalam menciptakan sekolah yang unggul, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Budaya ini bukan hanya mendorong guru untuk mencapai performa terbaik mereka, tetapi juga membentuk komunitas belajar yang solid dan progresif, yang pada akhirnya menguntungkan seluruh pihak dalam ekosistem pendidikan.

4.2.3 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Nilai koefisien variabel iklim sekolah (X1) yaitu 0.331, nilai Sig. iklim sekolah (X1) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $4.085 > t$ tabel yaitu 1.656. Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru yang dapat dicapai. Iklim sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan produktif bagi para guru. Lingkungan sekolah yang positif dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Natalia (2022) yang menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Iklim sekolah yang sehat membantu membangun hubungan kerja yang solid antarstaf, mempromosikan kolaborasi, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti budaya organisasi dan iklim kerja di sekolah. Oleh karena itu, membangun iklim sekolah yang positif merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru.

Pentingnya iklim sekolah yang baik juga tercermin dalam berbagai kebijakan pendidikan dan program peningkatan mutu sekolah, yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif bagi para pendidik. Dengan terciptanya iklim sekolah yang positif, diharapkan kepuasan kerja guru meningkat, yang selanjutnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terbukti bahwa teori Mortimore (2023: 263) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan sekolah, termasuk iklim sekolah, memiliki pengaruh terhadap efektivitas dan kepuasan kerja guru benar adanya.

4.2.4 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Nilai koefisien variabel budaya sekolah (X_2) yaitu 0.463, nilai Sig. budaya sekolah (X_2) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.088 > t$ tabel yaitu 1.656. Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Dalam konteks penelitian ini, budaya sekolah memainkan peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja guru secara positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prasetya (2021) yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang positif dan kuat secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Budaya ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang penuh dukungan dan nilai-nilai positif di sekolah, tetapi juga memberikan fondasi yang kokoh bagi kepala sekolah dan staf pengajar untuk meningkatkan motivasi,

kinerja, serta kolaborasi dalam menjalankan tugas profesional mereka. Pernyataan ini diperkuat oleh teori Mortimore dkk (2023) yang menekankan bahwa iklim dan budaya sekolah merupakan elemen penting dalam mengukur efektivitas dan kesejahteraan di lingkungan sekolah, termasuk kepuasan kerja tenaga pendidik.

Pentingnya budaya sekolah terletak pada kemampuannya untuk membentuk suasana kerja yang mendukung, menghargai kontribusi individu, dan menumbuhkan rasa memiliki di antara guru. Ketika kepala sekolah mempromosikan nilai-nilai positif, seperti kerja sama, saling menghormati, dan kepercayaan terhadap kemampuan guru, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan pribadi dan profesional. Guru yang merasa dihargai dan didukung dalam budaya sekolah yang sehat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka lebih termotivasi untuk menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, terlibat aktif dalam pengembangan sekolah, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat.

Selain itu, budaya sekolah yang kuat juga dapat mempererat hubungan antara guru dan komunitas sekolah, menciptakan rasa bangga dan komitmen yang mendalam terhadap profesi mereka. Dengan demikian, budaya sekolah tidak hanya menjadi elemen pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. Membangun budaya sekolah yang positif adalah langkah strategis

dalam menghadapi tantangan pendidikan masa kini dan memastikan bahwa setiap guru memiliki ruang untuk tumbuh dan berkarya secara optimal.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Nilai koefisien variabel motivasi berprestasi (X3) yaitu 0.468, nilai Sig. motivasi berprestasi (X3) ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.170 > t$ tabel yaitu 1.656. Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X3) memiliki peran yang penting dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru (X4). Penelitian Prasetya (2021) juga memperkuat hasil penelitian ini, di mana dalam penelitiannya ditemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai prestasi cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Motivasi ini mendorong guru untuk menetapkan tujuan profesional yang tinggi, bekerja secara proaktif, serta mencari cara-cara inovatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Upaya untuk menumbuhkan motivasi berprestasi, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menciptakan tantangan yang bermakna, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri, terbukti berdampak positif terhadap tingkat kepuasan guru dalam bekerja. Guru yang merasa bahwa prestasinya diakui dan dihargai akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi

dan lebih berkomitmen terhadap profesinya. Motivasi berprestasi tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran di kelas, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab, otonomi, dan keterlibatan guru dalam kehidupan sekolah. Ketika guru merasa terdorong untuk berprestasi, mereka akan lebih antusias dalam berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, mengambil peran kepemimpinan informal, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pembelajaran. Hal ini menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena guru merasa memiliki pengaruh dan nilai dalam sistem pendidikan tempat mereka berada. Pernyataan ini sejalan dengan teori Mortimore dkk (2023), yang menyatakan bahwa motivasi internal guru, termasuk dorongan untuk berprestasi, merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kesejahteraan dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Dengan demikian, meningkatkan motivasi berprestasi guru merupakan strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan memuaskan. Ketika guru memiliki semangat untuk terus berkembang dan meraih prestasi, mereka akan merasa lebih terpenuhi secara profesional, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan iklim sekolah yang mendukung. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian Maita (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dapat menjadi fondasi dalam membangun sekolah yang adaptif dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, menumbuhkan motivasi berprestasi bukan hanya penting bagi pengembangan

individu guru, tetapi juga krusial bagi keberlangsungan sistem pendidikan yang unggul dan berkelanjutan di masa depan.

4.2.6 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi

Besar pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru ialah 0.331, besar pengaruh tidak langsungnya ialah 0.108 dan besar pengaruh totalnya ialah 0.439. Nilai t hitung iklim sekolah sebesar $4.085 > t$ tabel 1.656. Nilai signifikansi $0.005 (0.011) < 0.05$. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X3) mampu berperan sebagai variabel intervening antara variabel iklim sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Dalam konteks peningkatan efektivitas sekolah, iklim sekolah memegang peran strategis, tidak hanya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, tetapi juga dalam meningkatkan kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi. Iklim sekolah yang positif ditandai oleh hubungan kerja yang harmonis, komunikasi terbuka, penghargaan atas pencapaian, serta dukungan terhadap profesionalisme guru. Suasana seperti ini menjadi pemicu utama bagi guru untuk termotivasi dalam meraih prestasi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan mereka dalam menjalankan tugas.

Motivasi berprestasi guru tumbuh subur dalam iklim sekolah yang mendukung dan mendorong pencapaian, di mana guru merasa dihargai, dipercaya, dan diberi ruang untuk berinovasi. Guru yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan menunjukkan inisiatif, kreativitas, serta komitmen tinggi terhadap tugas

mengajarnya. Ketika sekolah mampu menyediakan iklim yang memungkinkan guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal, maka guru akan merasa lebih puas secara profesional maupun pribadi. Hal ini selaras dengan pendapat Mulyasa (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif harus menciptakan lingkungan yang memberdayakan guru untuk menjalankan pembelajaran secara produktif dan bermakna.

Dalam iklim sekolah seperti ini, guru terdorong untuk berprestasi karena mereka tahu bahwa upaya mereka mendapatkan pengakuan dan berdampak nyata pada lingkungan kerja mereka. Motivasi berprestasi yang tumbuh dalam iklim sekolah yang positif juga memperkuat rasa tanggung jawab dan keterlibatan guru, sehingga mereka tidak hanya merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi juga merasa memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Hal ini menciptakan siklus positif: iklim sekolah yang baik meningkatkan motivasi, motivasi mendorong kinerja, dan kinerja yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pendapat ini sejalan dengan teori Short dan Greer (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berkaitan erat dengan pengembangan profesional, otonomi, kemampuan diri, dan perasaan memiliki dampak terhadap organisasi.

Dalam hal ini, iklim sekolah berperan sebagai wadah yang memungkinkan motivasi berprestasi berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, penciptaan iklim sekolah yang positif merupakan strategi esensial dalam meningkatkan kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi, yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, efektivitas

organisasi, serta keberhasilan siswa. Strategi ini menjadi sangat relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan global yang terus berkembang, di mana guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga untuk tumbuh, berinovasi, dan berprestasi dalam profesinya.

4.2.7 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi

Besar pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru ialah 0.463, besar pengaruh tidak langsungnya ialah 0.278 dan besar pengaruh totalnya ialah 0.741. Nilai t hitung budaya sekolah sebesar $2.516 > t$ tabel 1.656. Nilai signifikansi $0.005 (0.011) < 0.05$. Berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X3) berperan sebagai variabel intervening variabel budaya sekolah (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah dan tim manajemen sekolah harus secara aktif membangun dan memperkuat budaya sekolah yang positif dan berorientasi pada prestasi. Budaya sekolah yang kuat menciptakan landasan penting bagi tumbuhnya motivasi berprestasi di kalangan guru, yang pada gilirannya berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja mereka. Lingkungan sekolah yang sarat dengan nilai-nilai kerja keras, penghargaan atas pencapaian, kolaborasi, dan pengakuan profesional akan mendorong guru untuk merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Inisiatif penguatan budaya sekolah mencakup langkah-langkah strategis untuk membentuk keyakinan kolektif bahwa setiap guru memiliki potensi untuk berkembang dan berprestasi. Kepala sekolah bersama staf pengajar perlu menyusun visi dan tujuan bersama yang mendorong pertumbuhan profesional, sekaligus menyediakan ruang bagi guru untuk menetapkan target pribadi dan merayakan pencapaian yang mereka raih. Dengan menanamkan nilai-nilai apresiasi terhadap prestasi kerja, sekolah menciptakan suasana yang menumbuhkan motivasi intrinsik guru untuk berkinerja lebih baik.

Budaya sekolah tidak hanya mencerminkan nilai-nilai institusional, tetapi juga tercermin dalam tindakan nyata sehari-hari di lingkungan kerja. Kepala sekolah dapat memfasilitasi kegiatan kolaboratif, seperti forum guru, pelatihan internal, dan refleksi bersama, yang semuanya bertujuan untuk mendorong inovasi dan partisipasi aktif dalam pengembangan pembelajaran. Melalui budaya kerja yang menghargai kontribusi individu dan menekankan prestasi bersama, guru akan merasa lebih terlibat secara emosional dan profesional dua faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan teori Mortimore dkk (2023) yang menegaskan bahwa budaya dan iklim sekolah, serta harapan yang tinggi, merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas sekolah, termasuk dalam hal kesejahteraan tenaga pendidik.

Budaya sekolah yang berfokus pada pencapaian juga mendukung motivasi berprestasi guru, yang tidak hanya mendorong kinerja optimal di dalam kelas, tetapi juga memperkuat rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepuasan dalam menjalankan profesi. Lebih lanjut, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi

akan terdorong untuk mengejar pengembangan diri, menerapkan pendekatan pembelajaran inovatif, dan berkontribusi lebih luas dalam kehidupan sekolah. Ini menciptakan siklus positif, di mana budaya sekolah yang mendukung mendorong motivasi, dan motivasi tersebut kemudian memperkuat kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

Dengan demikian, memperkuat budaya sekolah yang mendorong motivasi berprestasi merupakan strategi penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru yang tinggi. Sekolah yang berhasil membangun budaya semacam ini akan menjadi tempat kerja yang tidak hanya menantang secara profesional, tetapi juga memberikan kepuasan secara pribadi dan emosional bagi para pendidiknya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai koefisien variabel iklim sekolah yaitu 0.232, nilai Sig. iklim sekolah ialah $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $2.786 > t$ tabel yaitu 1.656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai koefisien variabel budaya sekolah yaitu 0.596, nilai Sig. budaya sekolah ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.170 > t$ tabel yaitu 1.656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai koefisien variabel iklim sekolah yaitu 0.331, nilai Sig. iklim sekolah ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $4.085 > t$ tabel yaitu 1.656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa hipotesis 3 diterima.

4. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai koefisien variabel budaya sekolah yaitu 0.463, nilai Sig. budaya sekolah ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.080 > t$ tabel yaitu 1.656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa hipotesis 4 diterima.
5. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai koefisien variabel motivasi berprestasi yaitu 0.468, nilai Sig. motivasi berprestasi ialah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitungnya ialah $6.170 > t$ tabel yaitu 1.656. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa hipotesis 5 diterima.
6. Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar $2.516 > t$ tabel 1.656 dan nilai signifikansi $0.005 (0.011) < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa hipotesis 6 diterima.
7. Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh, nilai t hitung sebesar $5.400 > t$ tabel 1.656 dan nilai signifikansi $0.003 (0.007) < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening di SMP Kecamatan Medan Denai, hal ini menerangkan bahwa

hipotesis 7 diterima

5.2 Saran

Berkaitan dengan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan agar kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai semakin baik ialah:

1. Iklim sekolah dan motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Sekolah disarankan untuk terus mengembangkan iklim sekolah yang positif guna meningkatkan motivasi berprestasi guru. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya apresiasi terhadap kinerja, kesempatan untuk berkembang secara profesional, serta hubungan yang harmonis antar warga sekolah dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam mencapai prestasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Sekolah dapat membangun budaya sekolah yang mendukung pencapaian dan profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan seperti workshop pengembangan diri, pembinaan karakter kerja, dan pembiasaan nilai-nilai positif. Melibatkan guru dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, serta memberikan penghargaan atas kinerja dan inovasi mereka, dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan komitmen terhadap tugas-tugas profesional.
3. Iklim sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Sekolah perlu terus membangun iklim sekolah yang positif dan mendukung agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang terbuka, komunikasi yang efektif, adanya rasa aman dan

dihargai, serta dukungan dari pimpinan sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi guru untuk menjalankan tugas secara optimal.

4. Budaya sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Sekolah disarankan untuk membangun dan memelihara budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan mendukung profesionalisme guru. Melalui program-program yang melibatkan guru secara aktif dalam kegiatan sekolah, serta menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi dan memberikan ruang untuk berkembang, budaya sekolah yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara menyeluruh.
5. Motivasi berprestasi guru dan kepuasan kerja guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui pelatihan profesional berkelanjutan serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah. Guru yang merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan dilibatkan secara aktif dalam proses sekolah cenderung memiliki semangat berprestasi yang tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.
6. Iklim sekolah, kepuasan kerja guru, dan motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Kepala sekolah disarankan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui kepemimpinan yang partisipatif dan suportif guna meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi berprestasi guru. Kepemimpinan yang mendorong keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah akan

menciptakan lingkungan kerja yang positif, memicu semangat berprestasi, dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

7. Budaya sekolah, kepuasan kerja guru, dan motivasi berprestasi guru di SMP Kecamatan Medan Denai: Mengembangkan dan memelihara budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan apresiatif akan berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja serta motivasi berprestasi guru. Melalui program mentoring dan coaching, serta kegiatan yang menumbuhkan semangat kebersamaan dan penghargaan terhadap kinerja, guru akan merasa lebih dihargai, termotivasi untuk berprestasi, dan puas dalam menjalankan tugas profesionalnya.

5.3 Implikasi

5.3.1. Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memperkuat teori manajemen pendidikan dan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa iklim sekolah yang kondusif, budaya sekolah yang positif, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh iklim dan budaya sekolah yang positif serta kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru, sehingga dapat memperkaya literatur mengenai model hubungan antara faktor-faktor psikologis dan sosial di lingkungan sekolah.
3. Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap konsep kepemimpinan instruksional, iklim dan budaya sekolah yang suportif, serta teori motivasi berprestasi (misalnya Teori Dua Faktor Herzberg) yang relevan dalam meningkatkan kepuasan

kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Indonesia.

5.3.2. Implikasi Praktis

1. Kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, serta menjadi teladan dalam membangun iklim sekolah yang positif, sehingga guru merasa dihargai, termotivasi untuk berprestasi, dan lebih puas dengan pekerjaannya.
2. Sekolah perlu menumbuhkan budaya sekolah yang apresiatif dan kolaboratif, serta menyediakan fasilitas, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri untuk menjaga motivasi berprestasi guru tetap tinggi. Upaya ini akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja guru secara berkelanjutan.
3. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, guru akan menunjukkan motivasi berprestasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan menyelesaikan administrasi sekolah. Hal ini akan memperkuat budaya kerja profesional di sekolah serta berdampak positif terhadap iklim belajar dan mutu pendidikan.

5.3.3. Implikasi Kebijakan

1. Dinas Pendidikan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan dalam merancang program pembinaan guru dan kepala sekolah yang berorientasi pada penguatan kepemimpinan partisipatif, pengembangan iklim sekolah yang positif, serta peningkatan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru.
2. Pemerintah daerah dan pihak sekolah perlu menetapkan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru, misalnya melalui pemberian insentif, penghargaan berbasis kinerja, serta pelatihan dan pendampingan berkelanjutan yang sejalan dengan pembangunan budaya sekolah yang apresiatif dan kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Irvan, & Putri, K. (2021). Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Negeri 1 Hamparan Perak. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 17(2), 182–191.
- Andriadi, D., Prasetia, I., & Amini. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sma Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 5(2).
- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 8(2), 117–123. <https://doi.org/10.14710/jpu.8.2.117-123>
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 90-91.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*. Liberty.
- Astri, N. (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Disaster Management Center (Dmc) Dompot Dhuafa Jakarta. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 85–97. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.57>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Aziz, A. (2015). *Memahami Organisasi Pendidikan :Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Chen, P., & Vazsonyi, A. T. (2022). Future orientation, school contexts, and problem behaviors: A multilevel perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 51(8), 1464-1478.

- Cholih, N. (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Komwil 02 Kabupaten Tegal. *Sainteks*, XI(1), 35–42. <https://core.ac.uk/download/pdf/234098622.pdf>
- Cipta, H., Lindungi, D., Mengutip, D., Medan, U., Document, A., & From, A. (2019). *HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HIDAYAH - DELI TUA SKRIPSI Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area Oleh : AFRIYANTI FRONICA NAPITUPULU FAKULTAS PSIKOL.*
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford Handbook of Human Motivation* (pp. 85–107). Oxford University Press.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Freiberg, H. J. (2015). *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments* (2nd ed.). Routledge.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, C., & Lindzey, G. (1985). *Introduction to Theories of Personality*. New

York: John Wiley & Sons.

- Hamonangan, H., Samsir, & Lestari Garnasih, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 139–145.
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, & Sai, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231.
- Ideswal, Y., & Hanif A. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 04(02), 460–466.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3773>
- Johannes, N. Y., Ritiau, S. P., & Abidin, H. (2020). Implementasi Budaya Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter Di SD Negeri 19 Ambon. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan*, 8(1), 11–23. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol8issue1page11-23>
- Jumbri, M. F., Osemeke, L., & Adegboyega, O. (2023). Using McClelland's theory of need to determine the relationship between the motivational factor and social entrepreneurship activity among people with disabilities. *Journal of Social Entrepreneurship*, 14(1), 45–60.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Budaya Sekolah Dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah Dengan Pendekatan Soft System Methodology. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 90–97.

- Lesmana, E. & G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (B. N. Tanjung (ed.)). UMSU Press.
- Luliadi, I. P. dan S. N. P. (2023). Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan. *Jurnal EduTech*, 9(1).
- Maisah, S. (2019). *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru* [Thesis]. Uin Suska Riau.
- Maita. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (Sdn) Se-Kecamatan Nibung Hangus*. [Thesis]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulana, D. (2020). Kata kunci. *Pengaruh Kompetensi, Etika Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit*, 04(2), 305–322.
- McClelland, D. C. (2014). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Moore, L. L., Grabsch, D. K., Rotter, C. (2010). Using Achievement Motivation Theory to Explain Student Participation in a Residential Leadership Learning Community. *Journal of Leadership Education Vol.9, Issue 2*, 22-34.
- Muhammad, A. (2018). *Transforming school culture: How to overcome staff division* (2nd ed.). Solution Tree Press.
- Murni, T., & Sulasmi, E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan*. 2(3), 119–136.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2014). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform* (10th ed.). Pearson.
- Panggabean, N., Akrim, A., & Irvan, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

- Smp Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(2), 47. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i2.10045>
- Prasetia, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik* (A. & S. Emilda (ed.)). UMSU Press.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Program Pascasarjana MP Universitas Negeri Malang, Y. Y. (2013). Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Sd. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(3), 239–256. <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i3.381>
- Purwanto, E. (2014). Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi. *Jurnal Psikologi Volume 41, No. 2*, Desember 2014: 218 – 228.
- Rahmawati, I. (2014). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(1), 115–122. <https://doi.org/10.17509/jap.v13i1.6681>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 418–423.
- Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). School climate: Perceptual differences between students, parents, and school staff. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(4), 629–641.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2018). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi* (Edisi ke-7). STIM YKPN.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Salehha, O. P., Marsithah, I., & Rizki, S. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen. *Journal on Education*, 07(01), 1021–1030.
- Samosir, L. H., Sulasmi, E., & Prasetia, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i2.14705>
- Setiawan, A. (2012). *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sheldon, K. M. (2023). Self-determination theory and sustainable well-being: Integrating personal and planetary health perspectives. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(2), 412-435. <https://doi.org/10.1111/aphw.12384>
- Sihotang, B. C., Elfrianto, E., & Aktar, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 24 Medan. *Jurnal Guru Kita PGSD*, 6(4), 622. <https://doi.org/10.24114/jgk.v6i4.31717>
- Sitepu, A. M., & Sulasmi, E. (2023). Pengelolaan Iklim Sekolah Yang Efektif Dalam Menunjang Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 028354 Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 462–471. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i4.16895>
- Sulasmi, E. & Prasetia, I. (2023). The Influence of School Culture, Competence, And Quality Of Work Life Against High School Teacher Work Motivation in Talawi District Batu Bara District. *Jurnal EduTech*, 9(1), 61–72.
- Sulasmi, E. (2023). *Metodologi dalam Penelitian Pendidikan* (Akrim (ed.)). UMSU Press.
- Sutrisno, E., & Wibowo, A. (2021). Siagian's management theory in digital era: A

theoretical review. *Digital Business Review Indonesia*, 3(2), 45-62.

Sofian, S. (2021). Pengelolaan Iklim Sekolah dalam Menunjang Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Tamansiswa Pematangsiantar). *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 301–309.

Sopian, M. (2016). Pengaruh Budaya Sekolah dan Keteladanan Guru Terhadap Karakter Siswa (Studi Kasus Pada Siswa SMP Trampil Jakarta Timur). *Tesis*, 1–235.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung.

Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suwardi & Utomo, J. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). ISSN: 14411-1799, Analisis Manajemen, vol 5., No.1 Juli 2011.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

KUISIONER UJI INSTRUMEN

Dalam rangka penyelesaian tesis. Saya, Wahyuni bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Kecamatan Medan Denai”. Berdasarkan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket penelitian yang terlampir sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh data bagi penelitian saya. Angket ini semata-mata untuk kepentingan dan kemajuan akademik, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu Guru. Berikut daftar sekolah yang akan melakukan uji Instrumen penelitian awal.

No.	Nama Sekolah	Jumlah Sampel
1.	SMP Amalia	8
2.	SMP Betania	3
3	SMP Hikmatul Fadhillah	10
4	SMP IT Insan Cendekia Indonesia	3
5	SMP Jenderal Sudirman	6
6	SMP Katolik Trisakti 2	9
7	SMP Muhammadiyah 05	5
8	SMP Padamu Negeri Medan	5
9	SMP Parulian 2	10
10	SMP Perguruan Kebangsaan	5
11	SMP Plus Ulul Ilmi	9
12	SMP Swasta An Nizam	13
13	SMP Swasta Darma Sakti	5
14	SMP Swasta Muhammadiyah 60	12
15	SMP Swasta Prestige Bilingual School	3
16	SMP Swasta Rusyda	1
17	SMP Swasta Thomas Alva Edison	7
18	SMP SWT Muhammadiyah 48	3
19	SMP SWT Pgri 24	0
20	SMP Tri Jaya	4
21	SMPS Buddhis Bodhicitta	17
JUMLAH		138

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Atas kerja sama Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 10 Juli 2025

Wahyuni Juliani

NPM: 2320060058



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ANGKET PENELITIAN GURU SMP

a) Identitas Responden

Nama	
Jenis Kelamin	
Usia	
Nama Sekolah	
Tingkat Pendidikan	

b) Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru dengan lengkap.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

IKLIM SEKOLAH

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Sangat Setuju (SS): 1

Setuju (S): 2

Tidak Setuju (TS): 3

Sangat Tidak Setuju (STS): 4

No	Pertanyaan Angket	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Lingkungan sekolah bersih dan tertata dengan baik					
2	Ruang kelas nyaman dan mendukung proses belajar mengajar					
3	Kondisi bangunan dan fasilitas sekolah terawat dengan baik					
4	Sekolah menyediakan sarana yang memadai untuk menunjang kegiatan belajar					
5	Lingkungan sekitar sekolah aman dan kondusif bagi kegiatan pembelajaran					
6	Saya terbuka terhadap saran dan kritik dari teman sejawat					
7	Kepala Sekolah membantu masalah yang dihadapi para guru					
8	Lingkungan sekolah ini aman dari gangguan					
9	Guru lainnya suka membantu saya ketika tidak saya minta					
10	Sekolah memiliki aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten					

11	Kegiatan di sekolah berlangsung sesuai jadwal yang telah ditentukan					
12	Setiap warga sekolah memahami dan menaati tata tertib yang berlaku					
13	Lingkungan sekolah mendukung terciptanya suasana disiplin					
14	Pengelolaan ruang dan fasilitas sekolah dilakukan secara tertib dan sistematis					



BUDAYA SEKOLAH

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Sangat Setuju (SS): 1

Setuju (S): 2

Tidak Setuju (TS): 3

Sangat Tidak Setuju (STS): 4

No	Pertanyaan Angket	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Sekolah saya menanamkan nilai kedisiplinan kepada seluruh warga sekolah					
2	Saya berusaha menjadi teladan dalam menerapkan disiplin kepada siswa					
3	Siswa di sekolah ini terbiasa datang tepat waktu dan mematuhi peraturan					
4	Disiplin dianggap sebagai bagian penting dari budaya sekolah					
5	Pihak sekolah konsisten dalam menegakkan aturan dan tata tertib					
6	Saya merasakan suasana kekeluargaan yang hangat di lingkungan sekolah					
7	Warga sekolah saling peduli dan membantu satu sama lain					
8	Hubungan antar guru, siswa, dan staf sekolah terjalin dengan baik dan akrab					
9	Saya merasa nyaman bekerja karena adanya rasa kebersamaan di sekolah					
10	Budaya kekeluargaan mendorong terciptanya					

	kerja sama yang baik di sekolah					
11	Saya berusaha memahami perasaan dan kebutuhan siswa dalam proses pembelajaran					
12	Guru-guru di sekolah ini saling menghargai dan mendengarkan satu sama lain					
13	Saya merasa warga sekolah menunjukkan kepedulian terhadap kondisi rekan kerja maupun siswa					
14	Saya terbiasa merespons masalah siswa dengan sikap sabar dan pengertian					
15	Budaya saling memahami dan menghormati diterapkan dalam kehidupan sekolah sehari-hari					

MOTIVASI BERPRESTASI

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Sangat Setuju (SS): 1

Setuju (S): 2

Tidak Setuju (TS): 3

Sangat Tidak Setuju (STS): 4

No	Pertanyaan Angket	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk menjadi guru yang lebih baik dari sebelumnya					
2	Saya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang melebihi standar sekolah					
3	Saya berusaha menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan rekan sejawat					
4	Saya merasa puas jika berhasil mencapai prestasi yang lebih tinggi					
5	Saya terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas mengajar agar lebih unggul					
6	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas mengajar yang kompleks					
7	Saya senang jika diberikan tanggung jawab baru yang menuntut pemikiran dan kreativitas					
8	Saya menganggap tantangan dalam mengajar sebagai peluang untuk berkembang					
9	Saya termotivasi ketika menghadapi situasi pembelajaran yang tidak mudah					
10	Saya merasa puas ketika berhasil					

	menyelesaikan pekerjaan yang menantang					
11	Saya percaya bahwa kerja sama antar guru dapat meningkatkan hasil kerja					
12	Saya aktif menjalin komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja					
13	Saya terbuka untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama guru					
14	Saya merasa termotivasi ketika berhasil mencapai tujuan bersama tim					
15	Saya berusaha menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan menghargai					

KEPUASAN KERJA GURU

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive

Keterangan:

Sangat Setuju (SS): 1

Setuju (S): 2

Tidak Setuju (TS): 3

Sangat Tidak Setuju (STS): 4

No	Pertanyaan Angket	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya					
2	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan					
3	Saya termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik					
4	Saya tertarik untuk mengukir prestasi yang lebih baik lagi					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan ruang untuk berpikir kritis dan kreatif					
6	Saya merasa bahwa penghargaan finansial yang saya terima sesuai dengan kinerja saya					
7	Saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku di sekolah ini					
8	Saya merasa puas dengan adanya peluang promosi					
9	Memberikan peluang kepada rekan kerja untuk mendapatkan promosi					
10	Saya puas dengan sistem penghargaan dan					

	promosi yang diterapkan di sekolah					
11	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung untuk mengajar					
12	Fasilitas yang tersedia cukup menunjang kegiatan pembelajaran					
13	Saya merasa nyaman berdiskusi dan berbagi ide dengan rekan kerja					
14	Hubungan kerja antar guru berjalan harmonis					
15	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					



Lampiran 2. Hasil SPSS Deskripsi Data Penelitian

		Statistics			
		Iklm Sekolah	Budaya Sekolah	Motivasi Berprestasi	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	138	138	138	138
	Missing	0	0	0	0
Mean		50.6159	53.6522	54.0942	53.7174
Std. Error of Mean		.46584	.47598	.48460	.47401
Median		52.0000	55.0000	55.0000	55.0000
Mode		56.00	60.00	60.00	60.00
Std. Deviation		5.47232	5.59151	5.69273	5.56841
Variance		29.946	31.265	32.407	31.007
Skewness		-.451	-.429	-.438	-.380
Std. Error of Skewness		.206	.206	.206	.206
Kurtosis		-1.395	-1.325	-1.393	-1.331
Std. Error of Kurtosis		.410	.410	.410	.410
Range		14.00	17.00	15.00	15.00
Minimum		42.00	43.00	45.00	45.00
Maximum		56.00	60.00	60.00	60.00
Sum		6985.00	7404.00	7465.00	7413.00



Lampiran 3. Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62502607
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.071
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.062
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.063
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.057
	Upper Bound	.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

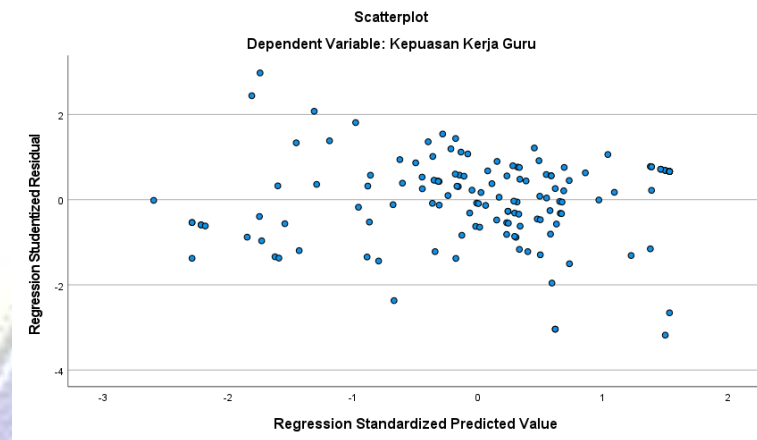
b) Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.836	4.541		3.267	.001		
Iklm Sekolah	.201	.097	.184	2.086	.039	.604	1.656
Budaya Sekolah	.095	.087	.094	1.093	.276	.634	1.578
Motivasi Berprestasi	.430	.079	.440	5.432	.000	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas



d) Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.138 ^a	.019	-.003	5.576	1.852

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru



Lampiran 4. Hasil SPSS Uji Hipotesis

a) Hasil Uji Hipotesis Struktur 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.351	5.096

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Iklim Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1975.185	2	987.592	38.025	.000 ^b
	Residual	3506.266	135	25.972		
	Total	5481.451	137			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Iklim Sekolah

b) Hasil Uji Hipotesis Struktur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.292	4.686

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304.963	3	434.988	19.806	.000 ^b
	Residual	2943.015	134	21.963		
	Total	4247.978	137			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah