

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH STRUKTUR ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 2 SIBOLGA**

TESIS

“Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi”



Oleh :

TRIARTA T.S

NIM : 1920060077

PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Nama mahasiswa : TRIARTA T. S
NPM : 1920060077
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP
Negeri 2 Sibolga

Pengesahan Tesis
Medan, 09 Maret 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sri Nuradiah Pratiwi, M. Pd


Dr. Indra Prasetya, S. Pd, M. Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


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


Dr. Indra Prasetya, S. Pd, M. Si

PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH STRUKTUR ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 SIBOLGA

TRIARTA T. S

NPM : 1920060077

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan 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 Rabu, Tanggal 09 Maret 2022

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M. Pd**
Ketua

1.

2. **Prof. Dr. Elfrianto, M. Pd**
Sekretaris

2.

3. **Dr. Amini, M.Pd**
Anggota

3.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH STRUKTUR ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 SIBOLGA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana 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, 09 Maret 2022

Peneliti



TRIARTA T.S
NPM : 1920060070

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH STRUKTUR ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 2 SIBOLGA**

TRIARTA T.S

NPM: 1920060077

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga, Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga, Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Sibolga yang berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,213 + 0,229 X1$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 29,213 maka H_a diterima dan H_o ditolak. (b) Bentuk hubungan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 21,772 + 0,501 X1$. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,501 poin pada konstanta 21,772. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. (c) Bentuk hubungan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 21,772 + 0,501 X1$. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,501 poin pada konstanta 21,772. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. (d) Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,088 > 2,840$ maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga.

Kata Kunci : Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

**THE EFFECT OF SCHOOL CLIMATE ORGANIZATIONAL
STRUCTURE AND WORK MOTIVATION ON TEACHER
PERFORMANCE SIBOLGA 2 STATE
FIRST MIDDLE SCHOOL**

TRIARTA T.S

NPM: 1920060077

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of: School Climate on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga, Organizational Structure on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga, Work Motivation on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga, School Climate, Organizational Structure, Work Motivation on Performance Teacher at SMP Negeri 2 Sibolga. The population in this study were all teachers at the Junior High School (SMP) Negeri 2 Sibolga, amounting to 44 people. Methods of data collection using a questionnaire. Furthermore, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results showed that: (a) The relationship between the variables of School Climate (X1) on teacher performance (Y) in the form of a regression equation $Y = 29.213 + 0.229 X1$. This means that if the school climate increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.229 points at a constant 29.213, then H_a is accepted and H_o is rejected. (b) The form of the relationship between the variables of Work Motivation (X3) on teacher performance (Y) in the form of a regression equation $Y = 21.772 + 0.501 X1$. This means that if the Organizational Structure increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.501 points at a constant of 21.772. So H_a is accepted and H_o is rejected. (c) The form of the relationship between the variables of Work Motivation (X3) on teacher performance (Y) in the form of a regression equation $Y = 21.772 + 0.501 X1$. This means that if the Organizational Structure increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.501 points at a constant of 21.772. So H_a is accepted and H_o is rejected. (d) Because $F_{count} > F_{table}$ or $12,088 > 2,840$, H_a is accepted and H_o is rejected, so it can be concluded that there is an effect of School Climate, Organizational Structure and Organizational Structure together on the performance of SMP Negeri 2 Sibolga teachers.

Keywords: School Climate, Organizational Structure, Work Motivation, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Sang Khalik, yang telah memberikan begitu banyak rahmat dan berkat yang tak terhitung banyaknya dan semua karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Iklim Sekolah Struktur Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 2 Sibolga”**, ini dengan baik dan lancar.

Berkat perjuangan, doa dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai Kepada;

1. Orang tua saya, Ibunda tercinta Marisce sihite (Op. Barita) yang telah memberikan dukungan dan doa untuk penulis, serta Ibu Mertua Op. Indri Marbun Br. Tarihoran.
2. Suami tersayang, Darwin A. H Marbun, SE, M. Ec. Dev yang telah memberikan banyak dukungan moril dan materil serta doa kepada penulis, juga ketiga putriku yang selalu memberiku semangat dan kekuatan, Indriani Yanamaria Marbun, Davina Jocelyn Marbun dan si bungsu Michelle Verena Marbun.
3. Bapak prof. Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Edi Triono, M.Hum, sebagai Direktur Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr .Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen pembimbing II tesis ini.
6. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M. Pd selaku dosen pembimbing I yang penuh

kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, koreksi dan pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M. Pd, sebagai dosen penguji.
8. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M. Pd, selaku dosen penguji.
9. Ibu Dr. Amini, M. Pd, selaku dosen penguji.
10. Bapak /Ibu dosen MMPT di kelas A regular C. Terimakasih atas ilmu selama menjalani masa kuliah ini.
11. Kepala sekolah SMPN 2 Bapak Adrianus Siringoringo M. PdK dan SMPN 9 Sibolga Bapak Torang Panjaitan, S. Th, Bapak dan Ibu guru SMPN 2 dan SMPN 9 Sibolga yang telah membantu penulis dalam pengisian angket penelitian.
12. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis, khususnya ponakanku yang cantik, Sonia Lidwina, adekku yang selalu bisa kuandalkan Pitaloka Simbolon, My brother Sutomo V Tamba dan Eda Mei Dame Pane, Pak Nael dan Mak Nael.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan saya di MMPT khususnya Pak Ahmad Fuadi, S. Pd dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
14. Saudara seperjuanganku di ruangan 4x6 Klaudia Simanjuntak.
15. Operator kami yang baik hati di SMPN 9 Sibolga M. Fikri Rizky.
16. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, saya ingin menyampaikan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, karena kesempurnaan hanyalah milikNya. Dengan kerendahan hati saya yang paling dalam, saya menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan arahan dari Bapak dan Ibu Pembimbing dan Penguji tesis saya.

Medan, Maret 2022
Penulis

Triarta T. S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I 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	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Guru	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru.....	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Guru.....	13
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Guru	16
2.1.2. Iklim Sekolah	17
2.1.2.1. Pengertian Iklim Sekolah.....	17
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Iklim Sekolah	18
2.1.2.3. Faktor yang mempengaruhi Iklim Sekolah	19

2.1.2.4. Indikator Iklim Sekolah	22
2.1.3. Struktur Organisasi.....	22
2.1.3.1. Pengertian Struktur Organisasi.....	22
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Struktur Organisasi.....	24
2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi	24
2.1.3.4. Indikator Struktur Organisasi	26
2.1.4. Motivasi Kerja	30
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	30
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	32
2.1.4.3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	32
2.1.4.4. Indikator Dalam Motivasi Kerja.....	33
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	34
2.3. Kerangka Berpikir /Konseptual	36
2.4. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Pendekatan Penelitian	40
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3. Populasi dan Sampel	41
3.3.1. Populasi	41
3.3.2. Sampel.....	41
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4.1. Iklim Sekolah	42
3.4.2. Struktur Organisasi.....	43
3.4.3. Motivasi Kerja.....	43
3.4.4. Kinerja Guru.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.1. Uji Validitas	47
3.6.2. Uji Reliabilitas	48
3.7. Teknik Analisis Data	49
3.7.1. Uji Reliabilitas	49

3.7.2. Uji Persyaratan Analisis	50
3.7.2.1. Uji Normalitas	50
3.7.2.2. Uji Multikolinearitas	50
3.7.2.3. Uji Autokorelasi	51
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas	51
3.7.3. Uji Hipotesis.....	52
3.7.3.1. Analisis Regresi Sederhana	52
3.7.3.2. Uji Regresi Berganda	52
3.7.3.3. Uji-t	53
3.7.3.4. Uji Simultan (Uji F)	54
3.7.3.4. Koefisien Determinasi R	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 56

4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.1.1.1. Deskripsi Variabel Iklim Sekolah	57
4.1.1.2. Deskripsi Variabel Struktur Organisasi	59
4.1.1.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	56
4.1.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Guru	60
4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	62
4.1.2.1. Uji Normalitas	62
4.1.2.2. Uji Hasil Uji Multikolnieritas	63
4.1.2.3. Uji Autokolerasi	64
4.1.2.4. Uji Heteroskedastisitas	65
4.1.3. Pengujian Hipotesis.....	66
4.1.3.1. Pengaruh Iklim Sekolah (X1) Terhadap	

	Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga	66
4.1.3.2.	Pengaruh Struktur Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga.....	68
4.1.3.3.	Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga.....	70
4.1.3.4.	Pengaruh Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama- sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga.....	73
4.2.	Pembahasan	75
4.2.1.	Pengaruh Iklim Sekolah (X1) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Negeri 2 Sibolga.....	75
4.2.2.	Pengaruh Struktur Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Negeri 2 Sibolga	77
4.2.3.	Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga.....	81
BAB V PENUTUP.....		82
5.1.	Kesimpulan	82
5.2.	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA		84

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1 Jabatan Struktur Sekolah SMPN 9 Sibolga.....	8
Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2. Data PTK.....	38
Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif	52
Tabel 4.2. Skor Angket untuk Variabel Iklim Sekolah (X1)	53
Tabel 4.3. Skor Angket untuk Variabel Struktur Organisasi (X2).....	54
Tabel 4.4. Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X3).....	56
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Guru (Y).....	57
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data.....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolorieritas	59
Tabel 4.8. Hasil Uji Autokolerasi	60
Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.10. Hasil Coefficients Variable Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	62
Tabel 4.11. Hasil Uji Analisis Varian Variabel Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru	63
Tabel 4.12. Hasil Model Summary	60
Tabel 4.13. Hasil Coefficients Variable Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	65
Tabel 4.14. Hasil Uji Analisis Varian Variabel Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru	65

Tabel 4.15. Hasil Model Summary	66
Tabel 4.16. Hasil Coefficients Variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	67
Tabel 4.17. Hasil Uji Analisis Varian Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	68
Tabel 4.18. Hasil Model Summary	68
Tabel 4.19. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y	69
Tabel 4.20. Analisis Varian Variabel X1, X2, X3 terhadap Y.....	70
Tabel 4.21. Model Summary Variabel X1, X2, X3 terhadap Y.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Alur Berpikir Penelitian	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Pernyataan

Daftar Riwayat Hidup

Identitas Responden

Angket

Tabulasi Data

Hasil Pengolahan Data SPSS 24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sekolah. Sekolah dapat memberikan dan mengantarkan generasi anak bangsa agar bisa bersaing dalam kompetisi global yang semakin maju di era modern ini.

Guru merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian secara maksimal. Guru memegang tanggung jawab dan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses belajar di sekolah. Menurut Supardi (2014:59) Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik” Basyirudin (dalam Supardi, 2014:59).

Keberhasilan dan kemajuan dari sekolah ditentukan dari setiap guru yang ada untuk saling bekerjasama demi mencapai tujuan. Adanya permasalahan dalam lingkungan sekolah menjadi alasan pentingnya kerjasama dalam mencapai tujuan. Hasil dari bentuk kerjasama ini juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja guru mutlak diperlukan oleh setiap sekolah.

Dengan adanya penilaian kinerja guru akan diketahui seberapa baik guru telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja guru juga dapat digunakan instansi pendidikan atau sekolahan untuk mengetahui kekurangan dan potensi tenaga pendidik atau guru.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160).

Faktor-faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja guru banyak, tiga di antaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin organisasi di sekolah yang memengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan.

2. Motivasi Kepala Sekolah

Motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru agar lebih giat dalam menjalankan kinerja guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi.

3. Iklim yang Kondusif

Pengolahan kelas yang baik, mampu dalam pengaturan fasilitas dan sarana prasarana yang baik, serta hubungan antara guru, siswa, karyawan, dan kepala sekolah yang dapat membuat suasana sekolah menyenangkan. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

SMP Negeri 2 Sibolga adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berlokasi di Jalan Oswald Siahaan No. 35 Sibolga Kecamatan Sibolga Utara Kota Madya Sibolga Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Surat Keputusan Pendirian sekolah ini berdiri sejak tahun 1959, saat ini status Akreditasi sekolah A. Walaupun pada kenyataannya sudah menjadi sekolah unggulan dan banyak diminati siswa pada saat ini tentu saja tidak terlepas dari adanya hambatan yang

dialami Sekolah. Saat ini SMP Negeri 2 Sibolga fokus dalam melakukan perbaikan dan pembenahan agar dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada untuk memperkuat dan mempertahankan mutu sekolah.

Berdasarkan pengamatan pada pra riset sebelumnya bahwa saat ini kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga menurun ini bisa dilihat dari masih ada guru yang mempunyai kinerja kurang baik, seperti guru yang datang ke sekolah terlambat, berperilaku negatif, kurangnya pengetahuan guru terhadap informasi dan teknologi dan lain sebagainya. Sehingga mutu pendidikan saat ini belum bisa dikatakan berhasil dengan berbagai program peningkatan mutu pendidikan yang diterapkan oleh pemerintah dan sekolah. Karena kinerja guru merupakan suatu titik tombak dari keberhasilan suatu tujuan pendidikan, maka kriteria kinerja guru yang baik yaitu guru yang profesional dan ideal. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru selain pengendalian internal Iklim Sekolah juga perlu diperhatikan. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada kegiatan di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah yang baik. Iklim organisasi merupakan suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan/mekanisme kerja organisasi baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal maupun eksternal. Jadi iklim sekolah (school climate), pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah.

Iklm sekolah yaitu menyangkut situasi dan kondisi antar guru di sekolah. Jika iklim sehat, perencanaan karier dan penempatan guru dapat dilakukan dengan baik. Namun, jika iklim sekolah tidak sehat, seperti feodalistis, saling membuat geng, penuh intrik-intrik, kasak kusuk saling menikam, dan KKN, implementasi perencanaan karier akan menjadi tidak sehat.

Iklm sekolah merupakan suatu elemen penting dalam peningkatan mutu sekolah yang berkualitas. Iklm sekolah yang kondusif akan terwujud dengan baik, apabila syarat akan rasa aman, nyaman, saling mendukung dan menguatkan antar elemen sekolah. Sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Oleh karenanya, penciptaan hubungan yang saling mendukung dan menguatkan baik antara kepala sekolah dengan bawahan yaitu guru dan karyawan, antara guru dengan guru, antara guru dengan siswa, maupun peserta didik dengan peserta didik itu sendiri. Pola hubungan komunikasi tersebut, yang akan menumbuhkan suatu kepercayaan antar elemen sekolah tersebut tidak terkecuali guru, karena dengan adanya kepercayaan yang baik, tidak akan menimbulkan suatu prasangka buruk pada masing-masing elemen sekolah, seperti jika terjadi suatu hasil yang kurang maksimal, terutama dari sisi hasil belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

Oleh karena itu, guru juga menuntut adanya iklim sekolah yang baik. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan guru itu sendiri akan adanya kebutuhan rasa aman, nyaman, dan tentram tanpa adanya ancaman atau tekanan dari pihak mana pun terpenuhi dengan baik. Akan tetapi

bila sebaliknya, apabila iklim sekolah yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah.

Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu iklim sekolah memegang peranan penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa Iklim sekolah saat ini masih belum kondusif kurangnya sarana dan prasarana serta lingkungan yang belum tertata dengan baik maupun hubungan kerja antara Kepala sekolah dan guru serta guru dengan peserta didik belum harmonis.

Selain Iklim Sekolah, keberhasilan suatu organisasi atau sekolah dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh Struktur Organisasi. Dimana Struktur Organisasi merupakan merupakan suatu susunan unit-unit kerja dalam organisasi dan menunjukkan adanya pembagian kerja serta menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan atau terkoordinasi.

Struktur Organisasi didefinisikan sebagai sebuah proses yang digunakan untuk menghubungkan tugas-tugas kepada orang-orang, perusahaan lain, dan kelompok-kelompok yang berkepentingan lainnya dalam rangka mencapai kinerja ekonomis dan tepat waktu. Pengertian organisasi dapat ditinjau dari dua segi yaitu yang bersifat statis dan bersifat dinamis (Soegeng D, 2004). Organisasi

ditinjau dari segi yang bersifat statis adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan, atau dengan kata lain organisasi ialah tempat/wadah/wahana kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai satu tujuan.

Menurut Robbins & Judge (2014 :231) Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. (how job tasks are formally dividend, grouped, andcoordinated). Selanjutnya masih Robbins dan Coulter (2016 : 322) mendefinisikan bahwa Struktur organisasi adalah pengaturan formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini, yang dapat ditampilkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak tujuan.

Pada pra penelitian penulis menemukan Struktur Organisasi yang belum tepat sasaran yang mengakibatkan komunikasi lamban dan tidak efisien dimana masih adanya guru yang merasa tidak dilibatkan dalam struktural jabatan, adanya sebagian guru memegang rangkap jabatan seperti wali kelas dan wakil kepala sekolah maupun jabatan strategis lainnya. Data yang diperoleh pada Juni 2021.

Tabel. 1.1 Jabatan Struktur Sekolah SMPN 9 Sibolga

Jabatan	Jumlah	Satu Jabatan	Dua Jabatan	Tiga Jabatan atau lebih	Keterangan
Kepala Sekolah	1 orang	1 orang	-	-	
PKS	4 orang	-	1	3	Merangkap koordinator setiap kegiatan di sekolah
Kepala Tata Usaha	1 orang	1 orang	-	-	
Staf Tata usaha	4 orang	2 orang	1 orang	1 orang	

Guru	44 orang	10 orang	15 orang	19 orang	
Kebersihan	1 orang	1 orang	-	-	
Penjaga sekolah	1 orang	1 orang	-	-	

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja Guru, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas. Selain itu, motivasi kerja juga sangat berpengaruh pada tingkat keberhasilan sekolah karena motivasi kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan terhadap Guru untuk bekerja lebih giat, rajin dan teliti. Sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi maka tingkat keefektivan kerja juga semakin tinggi. Berdasarkan pada hasil wawancara penulis mendapatkan informasi menurunnya motivasi kerja Guru hal ini tentunya berdampak terhadap pencapaian visi misi Sekolah dan terhalangnya Guru dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga,”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Iklim Sekolah yang belum Kondusif, seperti hubungan antar civitas sekolah dan suasana sekolah.
2. Belum tepat sasaran Struktur Organisasi, seperti spesialisasi dan rantai komando

3. Menurunnya motivasi kerja guru, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.
4. Kinerja guru yang masih rendah, seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan kemampuan mengevaluasi.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan. Penelitian ini terkait pada Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

1.4. Rumusan Masalah

Dari Kajian yang terdapat pada latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga?
2. Apakah ada pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga?
4. Apakah ada pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu kepada rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Iklim Sekolah dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis : Untuk referensi bagi penelitian yang akan datang yang terkait dengan Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan Kinerja Guru.
2. Secara Praktis : Sebagai bahan masukan dan sumbang saran bagi pimpinan SMP Negeri 2 Sibolga dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru melalui Iklim Sekolah, Struktur Organisasi.
3. Manfaat bagi Penulis : Menambah pengetahuan peneliti khususnya dibidang Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar

mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan,

promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.

3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

“Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- (1) tingkat kesejahteraan (reward system);
- (2) lingkungan atau iklim kerja guru;
- (3) desain karir dan jabatan guru;
- (4) kesempatan untuk berkembang dan

meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Moh. Uzer Usman (2003:10) menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi:
 - a) Menguasai garis- garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran.
 - c) Menyusun program semester.
 - d) Menyusun program atau pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi:
 - a) Tahap pra intruksional.
 - b) Tahap intruksional.
 - c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- 3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi:
 - a) Evaluasi normative.
 - b) Evaluasi formative.
 - c) Laporan hasil evaluasi.
 - d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

2.1.2. Iklim Sekolah

2.1.2.1. Pengertian Iklim Sekolah

Bloom (dalam Hadiyanto, 2004: 153) mendefinisikan "iklim" dengan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik.

Iklim sekolah adalah hati dan jiwa dari sekolah yang terdiri dari siswa, guru, kepala sekolah dan staf yang mencintai sekolah dan mereka selalu merindukan waktu-waktu di sekolah. Iklim sekolah adalah kualitas sekolah yang membantu setiap individu merasa dirinya dihargai saat berada di sekolah tersebut dan merasa adanya rasa kebersamaan (Jerome, 2005: 11).

Iklim sekolah dapat didefinisikan sebagai kualitas sekolah dalam menciptakan tempat belajar yang sehat, tempat aspirasi, dan cita-cita siswa dan wali murid, merangsang antusias dan kreatifitas guru, mengangkat derajat seluruh anggota sekolah. Iklim sekolah adalah keadaan kehidupan yang berlangsung di sekolah dengan unsur-unsur yang berada di dalamnya yaitu interaksi adalah kehidupan proses belajar mengajar dan lingkungan (Sutisno, 2013: 65).

Litwin dan Stringer (dalam Hadiyanto, 2004: 179) Iklim sekolah merupakan efek subyektif yang dirasakan (*percieved subjective effects*) dari sistem formal, gaya informal dari manager, dan faktor penting yang lain dari lingkungan pada sikap (*attitude*), kepercayaan (*beliefs*), nilai (*values*), dan motivasi (*motivation*) orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga tertentu (sekolah).

Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya

hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah (Hadiyanto, 2004: 179).

Menurut Hoy dan Miskell (dalam Hadiyanto, 2004: 177) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrators) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah yang dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat di dalam sekolah

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Iklim Sekolah

Tujuan iklim sekolah adalah:

- (1) terciptanya suasana belajar dan mengajar yang mendukung;
- (2) terciptanya budaya sekolah yang kondusif;
- (3) terwujudnya sekolah yang efektif;
- (4) terwujudnya kepemimpinan yang efektif, motivasi belajar dan mengajar yang tinggi, dan kepuasan kerja yang tinggi.

Manfaat iklim sekolah:

- (1) memberikan suasana belajar dan mengajar yang nyaman, aman, indah, dan membetahkan;

- (2) mendukung terciptanya budaya sekolah;
- (3) mendukung terciptanya efektivitas;
- (4) mendukung kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

2.1.2.3. Faktor yang mempengaruhi Iklim Sekolah

Menurut Mulyasa (2009:90) Iklim sekolah yang kondusif tentu saja tidak akan terjadi secara otomatis, tetapi sedikitnya diperlukan dua syarat dasar, yakni sikap positif terhadap pembaruan bagi semua komponen dan adanya sumber yang diperlukan untuk mengadakan pembaruan. Iklim sekolah yang kondusif dapat diciptakan dengan membudayakan silaturahmi diantara para penghuni sekolah, misalnya bersalaman tiap pagi dan sesudah belajar. Para guru juga harus dibiasakan untuk melakukan Pembelajaran dengan baik, harus siap menjadi fasilitator pembelajaran, yang tidak hanya duduk menyuruh peserta didik mencatat, atau hanya mendiktekan bahan pembelajaran Mulyasa (2000:96). Menurut Mulyasa (2009:90) faktor dominan yang perlu diperhatikan dalam iklim sekolah adalah sebagai berikut:

1) Pembangunan pendidikan nasional bukan hanya untuk menciptakan golongan elite dan kaum intelektual, melainkan membentuk manusia Indonesia seutuhnya, melalui proses sistematis, yang memungkinkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat berkembang secara optimal.

2) Peserta didik merupakan subjek sekaligus objek pendidikan. Perubahan perilaku peserta didik ditentukan oleh pengalaman belajarnya, di samping faktor-faktor bawaan (hereditas). Oleh karena itu, dalam proses pendidikan perlu

memperhatikan memperhatikan berbagai karakteristik peserta didik, baik sosial maupun individual.

3) Mendidik merupakan pekerjaan profesional, memberikan petunjuk bahwa tidak setiap orang dapat melaksanakan profesi mendidik (pendidik). Seorang pendidik profesional, tidak saja harus memiliki kompetensi profesional, tetapi juga harus memiliki kompetensi personal dan sosial.

4) Isi pendidikan merupakan segala pengalaman yang harus dimiliki peserta didik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai melalui proses pendidikan. Oleh karena itu, isi pendidikan (kurikulum) perlu disesuaikan dengan karakteristik dan perkembangan peserta didik.

5) Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kelengkapan fasilitas dan sumber belajar, terutama dalam sistem pendidikan.

Oleh karena fasilitas dan sumber belajar merupakan hal yang esensial, maka perlu dipertimbangkan dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Hoy dan Miskel dalam Hidayanto (2004) sebagaimana dikutip Juniman Silalahi (2008), menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas lingkungan kelas yang terus menerus dialami oleh guru yang mempengaruhi tingkah laku siswa dalam menciptakan proses pembelajaran yang kondusif. Menurut Rahmat (1985) dalam Silalahi (2008:1), iklim sekolah ditandai dengan munculnya:

- 1) sikap saling terbuka,
- 2) terjalinnya hubungan antar pribadi yang akrab,
- 3) sikap saling menghargai satu dengan yang lain,
- 4) menghormati satu dengan yang lain, dan

5) mendahulukan kepentingan bersama. Dalam kaitannya dengan pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi belajar, hasil penelitian yang dilakukan Silalahi bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap motivasi belajar siswa. Dimana implikasinya adalah semakin rendah iklim sekolah yang dibangun, maka rendah pula motivasi belajar yang ditampilkan siswa. demikian pula sebaliknya semakin tinggi iklim sekolah yang dibangun maka semakin tinggi motivasi belajar yang ditampilkan.

Menurut Sutisno (2013: 65) sekolah bias berfungsi dengan baik dan sempurna, diperlukan beberapa aspek iklim sekolah. Aspek iklim sekolah yang perlu diperhatikan meliputi:

1. Interaksi dengan indikator interaksi peserta didik dengan guru, interaksi dengan karyawan, interaksi peserta didik dengan peserta didik lain.
2. Proses belajar dengan indikator suasana demokratis, kepedulian, keterbukaan dan kebersamaan.
3. Kondisi sekolah, maksudnya kondisi sarana dan prasarana sekolah untuk menjalankan kegiatan keagamaan, meliputi sarana ibadah, tempat diskusi, ceramah, seminar dan dialog, serta sarana lain yang menunjang. Aspek kondisi sekolah memiliki indikator keamanan, ketertiban, kebersihan, kesehatan, dan keindahan.

Berdasarkan pendapat dari Sutisno mengenai tiga aspek iklim sekolah yaitu aspek interaksi, aspek proses belajar mengajar, dan lingkungan fisik.

2.1.2.4. Indikator Iklim Sekolah

Menurut Moedjiharto (2002:36-37) ciri-ciri sekolah yang memiliki iklim yang baik adalah :

- 1) Adanya hubungan yang akrab, penuh pengertian, dan rasa kekeluargaan antar civitas sekolah.
- 2) Semua kegiatan sekolah diatur dengan tertib, dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan merata.
- 3) Di dalam kelas dapat dilihat adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi.
- 4) Suasana kelas tertib, tenang, jauh dari kegaduhan dan kekacauan.
- 5) Meja kursi serta peralatan lainnya yang terdapat di kelas

senantiasa ditata dengan rapi dan dijaga kebersihannya. Berdasarkan pendapat Moedjiharto di atas, maka iklim sekolah terdiri dari lima indikator yaitu:

- 1) Hubungan antar civitas sekolah
- 2) Tata tertib sekolah
- 3) Aktivitas belajar mengajar
- 4) Suasana sekolah
- 5) Kerapian dan kebersihan kelas

2.1.3. Struktur Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Struktur Organisasi

Menurut Sunarto (2003:210) struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Robbin

(2003:214) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi. Struktur organisasi dibuat untuk mencapai sejumlah tujuan-tujuan sebagai berikut :

1. Menunjang strategi organisasi
2. Membantu manajemen di dalam pengalokasian daya dengan cara yang paling efisien dan efektif.
3. Mengurangi overlapping dalam tugas kelompok dan perorangan.
4. Memastikan koordinasi kegiatan organisasi yang efektif dan menggambarkan proses pembuatan keputusan.
5. Mengembangkan dan menggambarkan garis-garis komunikasi ke atas, ke bawah, dan keseluruhan organisasi.
6. Memungkinkan pemantauan dan peninjauan kegiatankegiatan organisasi secara efektif.
7. Membantu memotivasi, mengatur dan member kepuasan kerja kepada setiap organisasi.
8. Mempermudah dalam mendeteksi masalah-masalah yang muncul dalam organisasi.

Struktur Organisasi Menurut Budiasih (2012), struktur organisasi merupakan susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi dan merupakan hasil pertimbangan dan kesadaran tentang pentingnya perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab, spesialisasi setiap anggota organisasi. Menurut Gammahendra dkk (2014), struktur organisasi menetap kan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan

mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Struktur organisasi sebuah perusahaan dapat diilustrasikan dalam suatu bagan organisasi, yang menunjukkan interaksi di antara posisi-posisi jabatan. Bagan tersebut menunjukkan rantai komando yang mengidentifikasi posisi-posisi jabatan dimana masing-masing jenis karyawan harus memberikan laporannya (Madura, 2007).

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Struktur Organisasi

Menurut Hanny Siagian (2011:113), struktur organisasi memiliki berbagai tujuan, yaitu:

- Membagi pekerjaan ke dalam tugas dan departemen yang spesifik.
- Menugaskan pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan individu
- Mengkoordinasikan beragam tugas organisasi.
- Menghimpun berbagai pekerjaan ke dalam unit-unit.
- Menjalin hubungan di antara individu, kelompok, dan departemen.
- Membuat hierarki wewenang yang formal.
- Mengalokasikan dan menempatkan sumber-sumber daya organisasi.

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi

Jones dan George dalam Ismail Solihin (2009:99) menyebutkan adanya empat faktor yang mempengaruhi pemilihan struktur organisasi oleh sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi dapat

dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Organisasi (Organizational Environment)

Perusahaan senantiasa berusaha menyesuaikan organisasi perusahaan untuk mengikuti perubahan lingkungan. Semakin cepat perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, semakin besar ketidakpastian yang akan terjadi sehingga hal tersebut akan menyebabkan para manajer menghadapi masalah yang lebih besar dalam memperoleh sumber daya organisasi yang langka. Pada situasi seperti ini, para manajer berupaya untuk membuat struktur organisasi yang fleksibel untuk mempercepat pengambilan keputusan dan komunikasi. Para manajer cenderung akan mendesentralisasi wewenang dan memberdayakan sumber daya manusia pada jenjang organisasi lebih rendah untuk membuat keputusan operasional yang penting.

2. Strategi (Strategy)

Setelah manajer melakukan pemilihan strategi, kemudian agar dapat mengimplementasikan strategi tersebut secara efektif, manajer harus membuat struktur organisasi yang dapat menunjang implementasi strategi. Sebagai contoh, pada saat perusahaan memutuskan untuk memilih strategi diferensial dengan tujuan meningkatkan nilai produk perusahaan di benak konsumen, perusahaan akan cenderung memilih struktur organisasi yang fleksibel. Kecenderungan pemilihan struktur organisasi ini didasari oleh adanya kebutuhan para manajer untuk melakukan koordinasi antar fungsi yang sangat intensif guna menghasilkan produk baru yang inovatif. Hal ini akan sulit dicapai bila perusahaan menggunakan organisasi yang bersifat sentalistik seperti yang ditemui dalam

struktur organisasi mekanistik

3. Teknologi (Technology)

Teknologi merupakan kombinasi dari keahlian, pengetahuan, peralatan, mesin dan komputer yang digunakan untuk mendesain, memproduksi, dan mendistribusikan barang dan jasa. Semakin rumit teknologi yang digunakan maka semakin diperlukan struktur organisasi yang fleksibel untuk meningkatkan kemampuan manajer memberikan respon terhadap situasi yang tidak diperkirakan sebelumnya dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mencari solusi baru atas persoalan yang mereka hadapi.

4. Sumber Daya Manusia (Human Resources)

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi struktur organisasi adalah karakteristik sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan. Secara umum, apabila semakin tinggi keahlian tenaga kerja dalam suatu organisasi dan semakin diperlukan kerja sama di antara mereka dalam suatu kelompok atau tim untuk melaksanakan tugas, maka struktur organisasi yang lebih tepat adalah struktur organisasi yang fleksibel. Hal ini dikarenakan para pekerja yang memiliki keahlian tinggi akan memiliki nilai-nilai profesional yang kuat dan tidak menyukai supervisi secara ketat.

2.1.3.4. Indikator Struktur Organisasi

Adapun indikator mengenai Struktur Organisasi menurut Robbins 2008: 215-224 adalah sebagai berikut:

1. Spesialisasi

Spesialisasi kerja maksudnya sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakikatnya, bahwa bukan keseluruhan pekerjaan dilakukan oleh satu individu, seluruh pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah langkah, dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan. Jadi, individu-individu berspesialisasi dalam mengerjakan bagian kegiatan tertentu, bukan mengerjakan seluruh kegiatan.

2. Departementalisasi

Departementalisasi adalah dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan sehingga tugas yang sama atau mirip dapat dikoordinasikan. Keunggulan utama dari tipe pengelompokan yang sama itu adalah tercapainya efisiensi dengan mengumpulkan spesialisasi yang sama. Departementalisasi fungsional mengusahakan tercapainya skala ekonomi dengan menempatkan orang dengan keterampilan dan orientasi yang sama menempatkan ke dalam unit-unit bersama.

3. Rantai Komando

Rantai komando merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang terentang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa yang melapor ke siapa. Ada dua konsep komplementer rantai komando, yaitu sebagai berikut: a. Wewenang, yaitu: hak-hak yang melekat dalam posisi manajerial untuk member perintah dan mengharapkan agar perintah itu dipatuhi. b. Kesatuan komando, yaitu: bawahan harusnya mempunyai satu atasan yang kepadanya ia bertanggung jawab langsung.

4. Rentang Kendali

Rentang kendali adalah banyaknya bawahan yang dapat diatur secara efektif dan efisiensi. Rentang kendali sangat menentukan banyaknya tingkat dan manajer yang harus dimiliki oleh organisasi.

5. Sentralisasi dan Desentralisasi

Sentralisasi adalah tingkat dimana pengambilan keputusan dipusatkan pada titik tunggal dalam organisasi. Hal ini mencakup hal-hal yang melekat dalam organisasi seseorang. Organisasi tersentralisasi jika manajemen puncak mengambil keputusan utama organisasi dengan sedikit atau tanpa masukan dari personil tingkat lebih bawah. Namun jika banyak dari personil tingkat bawah memberikan masukan atau sebenarnya diberi keleluasaan.

6. Formalisasi:

Formalisasi adalah tingkat dimana pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan. Jika pekerjaan sangat diformalkan pelaksanaan pekerjaan itu mempunyai kuantitas keleluasaan yang minimum mengenai apa yang harus dikerjakan. Dimana terdapat formalisasi yang tinggi, di situ terdapat uraian jabatan yang tersurat, banyak aturan organisasi, dan prosedur yang terdefinisi dengan jelas yang meliputi proses kerja dalam organisasi. Dimana formalisasi itu rendah, perilaku kerja relatif tidak terprogram dan para pegawai mempunyai banyak kebebasan untuk menjalankan keleluasaan dalam kerja.

Kemudian bila dikaitkan dengan pendidikan (organisasi pendidikan) adalah tempat atau wadah sekumpulan orang yang bekerja sama melakukan aktifitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan telah diatur dalam UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 ayat 1 pasal 1 yang berbunyi:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi dalam Mulyono (2013:77-78) Organisasi harus profesional, yaitu dengan pembagian satuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, perluasan aktivitas yang mengharuskan penambahan jumlah satuan kerja yang dilakukan bila tidak dapat ditampung dalam satuan kerja yang ada.

Pengelompokan satuan kerja harus menggambarkan pembagian kerja. Pengelompokan beban tugas yang sejenisnya harus dihubungkan dengan volume kerja. Beban kerja setiap satuan kerja harus memiliki batas- batas yang jelas dan sebanding pada tiap- tiap tingkatnya.

Organisasi harus mengatur perlimpahan wewenang dan tanggung jawab. Pimpinan organisasi harus melakukan tugas yang penting saja. Setiap anggota melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban tugas masing- masing. Organisasi harus mencerminkan rentangan kontrol. Rentangan kontrol ini dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan, jarak antara unit yang dikontrol, volume tugas dan stabilitas organisasi.

Organisasi harus mengandung kesatuan perintah. Harus ada kesatuan perintah yang jelas antara pimpinan dengan anggota organisasi sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan kerja.

Organisasi harus fleksibel dan seimbang. Bila terjadi perubahan atau penambahan volume kerja maka struktur organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan tersebut.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.(Munandar,2001).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku,

mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi kerja menurut Malayu (2015:146) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi

2.1.4.3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang Faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.

2.1.4.4. Indikator Dalam Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Adapun berbagai penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

1. Ilmi Sawianti, Musdalifah, dan Susdiyanto dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone (2019). Hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone berada pada kategori kondusif yang ditandai dengan rata-rata tanggapan 29 responden dari 22 item pernyataan sebesar 80,37 dengan jumlah skor total sebesar 2.322 sehingga persentasenya 73% dari kriteria yang ditetapkan. Realitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone berada pada kategori baik yang ditandai dengan rata-rata

tanggapan 29 responden dari 21 item pernyataan sebesar 73,43 dengan jumlah skor total sebesar 2.123 sehingga persentasenya 70% dari kriteria yang ditetapkan. Dan Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menunjukkan pengaruh positif sebesar 20% dengan koefisien korelasi 0,447 dan persamaan regresi $Y = 60,734 + 0,156X$.

2. Fuji Rukti Yari dengan judul penelitian Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Siantar Barat (2022) Hasil analisis menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa struktur organisasi memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Rata-rata responden menilai struktur organisasi yang ada didalam organisasi mereka memiliki peran yang penting dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diemban sebagai guru. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan guru saat menjawab kuesioner dengan nilai rata-rata di atas 3,00 yaitu pada pernyataan dalam melaksanakan tugasnya guru sering berkomunikasi dengan kepala sekolah, setiap kewenangan yang dimiliki setiap guru dibagi berdsakan struktur organisasi dengan adanya pembagian kewenangan yang sesuai dengan struktur organisasi berdampak pada aktivitas organisasi sekolah yang berjalan dengan lancar. Selain itu kewenangan yang dimiliki juga memberikan dampak pada peningkatan tanggung jawab guru dalam bekerja sehingga guru mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan tepat waktu..
3. Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan (2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai t hitung positif atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dalam tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut: Uji pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh beta 1,115 bertanda positif dan nilai $0,007 < 0,05$ maka H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3. Kerangka Berpikir /Konseptual

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian, tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan

bahwa iklim sekolah adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah yang dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat di dalam sekolah

2. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Sunarto (2003;210) struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Robbin (2003:214) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi. Jadi, struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi. Suatu struktur kemudian dikembangkan untuk menetapkan bagaimana organisasi beroperasi untuk melaksanakan tujuannya

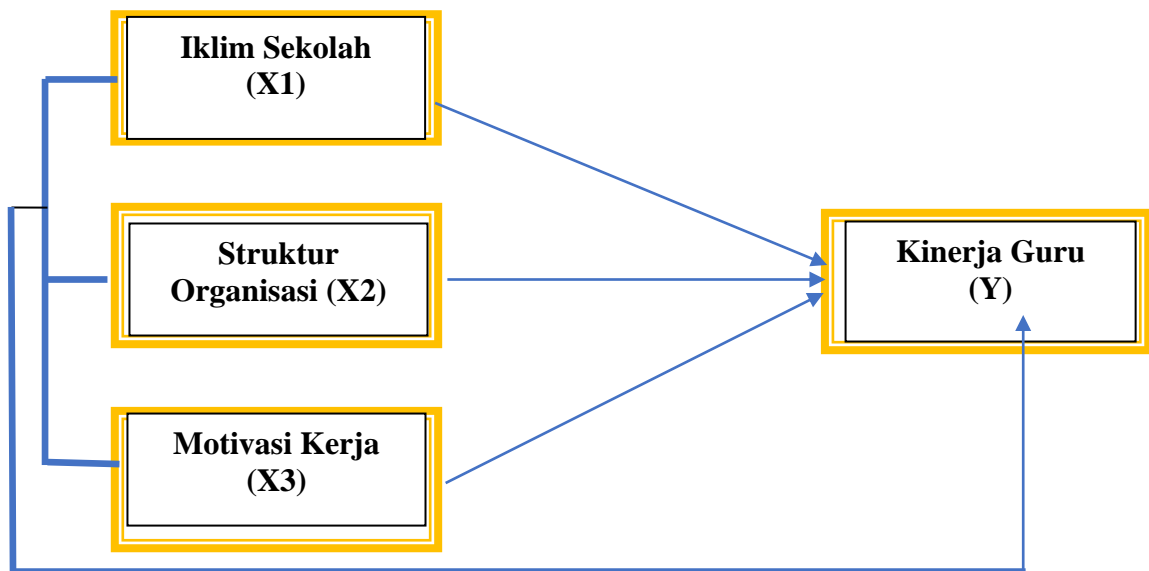
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi, Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

4. Pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Bahwa Iklim Sekolah pada dasarnya adalah keadaan kehidupan yang berlangsung di sekolah dengan unsur-unsur yang berada di dalamnya yaitu interaksi adalah kehidupan proses belajar mengajar dan lingkungan. Struktur organisasi merupakan susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi dan merupakan hasil pertimbangan dan kesadaran tentang pentingnya perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab, spesialisasi setiap anggota organisasi. Motivasi Kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar : 3.1. Alur Berpikir Penelitian

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) “mendefenisikan hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Iklim Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga

2. Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

4. Iklim Sekolah, struktur Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

Ha : Ada Pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

H0 : Tidak ada Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sibolga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Sibolga yang beralamat di Jl. Oswald Siahaan No. 35, Kelurahan Sibolga Ilir, Kecamatan Sibolga Utara, Kota

Sibolga, Sumatera Utara 22513. Waktu penelitian ini pada Semester Genap dimulai pada bulan Juni Tahun 2021.

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agust 2021				Januari 2022				Maret 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■														
3	Seminar Proposal							■	■	■	■										
4	Pengumpulan Data												■								
5	Analisis Data												■	■							
6	Menyusun Laporan Tesis													■	■	■					
7	Seminar Hasil																■	■			
8	Ujian Tesis																		■	■	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148),” populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Sibolga yang berjumlah 44 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115),” Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan menurut Arikunto

(2008:116) “penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dikarenakan populasi pada penelitian ini di bawah 100 maka penelitian ini akan mengambil sampel seluruh populasi Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Sibolga yang berjumlah 44 orang dengan rincian Jumlah guru laki-laki berjumlah 11 orang dan perempuan berjumlah 33 orang. Yang diperoleh dari data pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Data Sampel Penelitian

Uraian	Guru
Laki-laki	11
Perempuan	33
Total	44

Keterangan :

Data Rekap Per Tanggal 29 Juni 2021

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Iklim Sekolah

Iklim sekolah sekolah adalah hati dan jiwa dari sekolah yang terdiri dari siswa, guru, kepala sekolah dan staf yang mencintai sekolah dan mereka selalu merindukan waktu-waktu di sekolah. Iklim sekolah adalah kualitas sekolah yang membantu setiap individu merasa dirinya dihargai saat berada di sekolah tersebut dan merasa adanya rasa kebersamaan..

Iklim Sekolah dapat diukur dengan indikator :

1. Adanya Hubungan yang Akrab
2. Semua kegiatan sekolah diatur dengan tertib
3. Di dalam kelas dapat dilihat adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi,
4. Suasana Kelas Tertib.
5. Meja kursi serta peralatan lainnya yang terdapat di kelas

3.4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal, dapat juga dipahami bahwa struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi.

Struktur Organisasi dapat diukur dengan indikator :

1. Spesialisasi
2. Departementalisasi
3. Rantai Komando
4. Rentang Kendali
5. Sentralisasi dan Desentralisasi
6. Formalisasi

3.4.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi Kerja dapat diukur dengan indikator :

- a. Kebutuhan Fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

3.4.4. Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran., dalam hal ini guru. Kinerja guru dapat diukur dengan indikator :

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar
3. Kemampuan mengevaluasi

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket. Angket (kuesioner) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Pemberian angket (kuesioner) pada responden dapat dilakukan secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Pemberian angket (kuesioner) ini meliputi semua komponen, baik

komponen konteks, masukan, proses, dan hasil dari pelaksanaan program. Angket ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah disediakan alternative jawabannya, sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan isi pernyataan dan kondisi real yang dialami dan tidak sedang dikondisikan pada saat penyebaran angket tersebut berlangsung. Instrumen penelitian disusun untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang yang diperlukan berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel penelitian yang melibatkan empat variable yaitu iklim sekolah, struktur organisasi, motivasi kerja, serta kinerja guru.

Sebelum disebar kepada responden angket ini terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Ujicoba dilakukan kepada responden yang tidak termasuk dalam sampel, dalam hal ini uji coba dilakukan terhadap 35 responden dari SMP lain yang tidak termasuk pada daftar responden yang diteliti. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data ukur itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. "Pada umumnya uji validitas meliputi validitas soal secara keseluruhan dan validitas butir soal atau validitas item (Sugiono, 2005). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan hubungan kondisi antar variabel dan isi yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sutrisno Hadi (2016:14) menyatakan Validitas (kesahihan)

didefinisikan sebagai perangkat ukuran yang memperkenankan peneliti untuk menyatakan bahwa alat pengukur apa yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item
1	Iklim Sekolah	Hubungan Antar Civitas Sekolah	1,2,3	3
		Profesionalisme guru	4,5,6,7	4
		Sumberdaya guru	8	1
		Suasana Sekolah	9,10	2
No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item
1	Struktur Organisasi	Melakukan Tugas-tugas Khusus	7,8	2
		Susunan pembagian pekerjaan secara normal	1,2,3,4	4
		Melakukan Kordinasi Tindakan-Tindakan Kerja	5,6	2
No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item
1	Motivasi Kerja	Upah	1,2	2
		Rasa nyaman bekerja	3,4,7	3
		Tunjangan hari tua dan kesehatan	5,6	2
		Apresiasi atau penghargaan	8	1
No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Item
1	Kinerja Guru	Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran Membuat RPP Menyusun Program Semester	1,2	2
		Kinerja Guru dalam	3,4,5,6	4

		Pelaksanaan Pembelajaran Melaksanakan Pre Tes Melaksanakan Penilaian setelah satuan Pokok bahan selesai dipelajari siswa		
		Kinerja Guru dalam Evaluasi pembelajaran Memberikan nilai/hasil kepada siswa secara objektif Membuat Laporan hasil sekolah untuk diberikan kepada orang tua	7,8,9	3

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kuvalidan/kesahihan suatu intrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Suharsini, 1998: 160).

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba intrumennya pada sasaran variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu

peneliti mencoba instrumennya pada sasaran yang sesuai dengan sasaran penelitian. Seiring juga disebut dengan kegiatan uji coba. Validitas empiris menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 24. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid. Hasil uji validitas menunjukkan semua butir angket adalah valid, karena r_{hitung} secara keseluruhan butir lebih dari r_{tabel} $n = 44$ sebesar 0.297. Sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4. Ringkasan Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah item angket	Tidak valid	Jumlah item yang digunakan
1	Iklm Sekolah (X_1)	10	-	10
2	Struktur Organisasi (X_2)	8	-	8
3	Motivasi Kerja (X_3)	8	-	8
4	Kinerja Guru (Y)	9	-	9

3.6.2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliable menurut Sugiyono (2001: 97) adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga

item yang tidak valid tidak diikuti sertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrument t dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 24. Adapun hasil output SPSS mengenai uji validitas instrument secara rinci ada pada lampiran , sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	kesimpulan
1	Iklm Sekolah (X_1)	0,706	0,297	Reliabel
2	Struktur Organisasi (X_2)	0,634	0,297	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,654	0,297	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	0,706	0,297	Reliabel

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows Versi 24 Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, dan (3) uji hipotesis.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variable secara katagorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Linkert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternative jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS

Windows Versi 24.

3.7.2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variable dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu dicek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan aplikasi program SPSS Versi 24. Uji ini digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean dan standart deviasi yang sama. Kriteria penilaian jika nilai Asymp Sig (2-Tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai Asymp Sig (2-Tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Siregar, 2011:153).

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas pada model regresi. Uji multikolinearitas menggunakan aplikasi program. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini memiliki koefisien korelasi yang tidak sama dengan nol terhadap variabel bebas lainnya. Adanya multikolinearitas menyebabkan sulit mendapat estimasi yang tepat. Hipotesis yang digunakan adalah H_0 = terdapat multikolinearitas dan H_a = tidak terdapat multikolinearitas. Kriteria pengujian adalah nilai tolerance atau VIF. Jika tolerance $> 0,10$, maka H_0 ditolak. Jika tolerance $< 0,10$, maka H_0 diterima. Atau jika VIF > 10 , maka H_0 diterima. Jika VIF < 10 , maka H_0 ditolak (Lind, 2014:137).

3.7.2.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Uji autokorelasi yang digunakan adalah uji autokorelasi Durbin Watson (DW) menggunakan aplikasi program SPSS Versi 24. Jika d lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Jika d terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi (Lind, 2014:242).

3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS Versi 24. Jika

varian dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Suatu data terdapat heteroskedastisitas apabila nilai pada Sig. <(5% = 0,05). Apabila nilai Sig. > alpha (5% = 0,05) maka data tersebut dinyatakan homoskedastisitas atau tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel preditor yaitu Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX_i$$

Y = nilai yang diprediksi
Xi = nilai variabel prediktor
a = bilangan konstan
b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 24.

3.7.3.2. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan

menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X_i = nilai variabel prediktor diaman i = 1, 2, 3.

a = bilangan konstan

b_i = bilangan koefisien prediktor dimana i = 1, 2, 3.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan software komputer program SPSS Versi 24.

3.7.3.3. Uji-t

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalah- masalah praktik statistika. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan dengan menggunakan cara pertama adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < $\alpha = 5\%$ maka H₀ ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai sig > $\alpha = 5\%$ maka H₀ diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara stasistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap

variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

3.7.3.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Dapat menggunakan pedoman pertama sebagai berikut:

- 1) Bila $sig. < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Bila $sig. > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

3.7.3.5. Koefisien Determinasi R

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya

kontribusi variabel independen dalam hal ini adalah Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen, dengan bantuan program SPSS Versi 24.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam hal ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variable-variabel penelitian yaitu Iklim Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja dan kinerja guru. Dimana hal ini dapat diketahui melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Sekolah (X1)	44	33,00	47,00	40,45	3,454
Struktur Organisasi (X2)	44	26,00	38,00	32,30	3,024
Motivasi Kerja (X3)	44	28,00	39,00	33,36	2,981
Kinerja Guru (Y)	44	33,00	44,00	38,48	3,129
Valid N (listwise)	44				

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 38,48 dengan standar deviasi sebesar 3,129. Variabel Iklim Sekolah diperoleh mean sebesar 32,30 dengan standar deviasi sebesar 3,454. Variabel Struktur Organisasi diperoleh mean sebesar 32,30 dengan standar deviasi sebesar 3,024 dan variabel Motivasi kerja diperoleh mean sebesar 33,36 dengan standar deviasi sebesar 3,129. Secara rinci dengan distribusi frekuensi deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1.1. Deskripsi Variabel Iklim Sekolah

Variabel Iklim Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 10 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

Skor tertinggi $5 \times 10 = 50$

Skor terendah $1 \times 10 = 10$

Range $= 40$

Interval kelas $= 40 : 5 = 8$

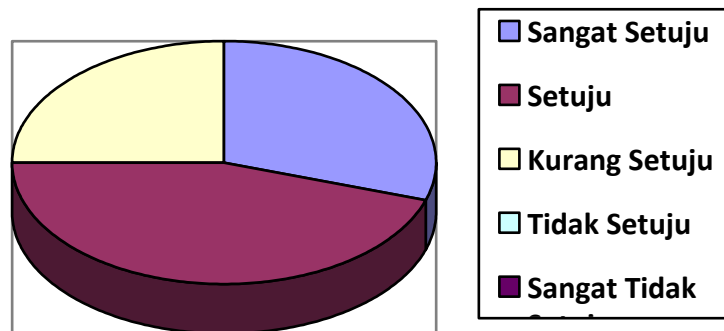
Adapun secara rinci deskripsi Iklim Sekolah SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Iklim Sekolah

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
42-49	Sangat Setuju	13	30
34-41	Setuju	20	45
26-33	Kurang Setuju	11	25
18-25	Tidak Setuju	0	0
10-17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		44	100

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa Iklim Sekolah di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 30%, Setuju 45%, Kurang Setuju 25%, Tidak Setuju 0% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 40,45 yang terletak pada interval 42 – 41 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Iklim Sekolah di SMP Negeri 2 Sibolga adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Deskripsi Persentase Variabel Iklim Sekolah

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Struktur Organisasi

Variabel Iklim Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 8 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 8 = 40$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 8 = 8$$

$$\text{Range} = 32$$

$$\text{Interval kelas} = 32 : 5 = 6$$

Adapun secara rinci deskripsi Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

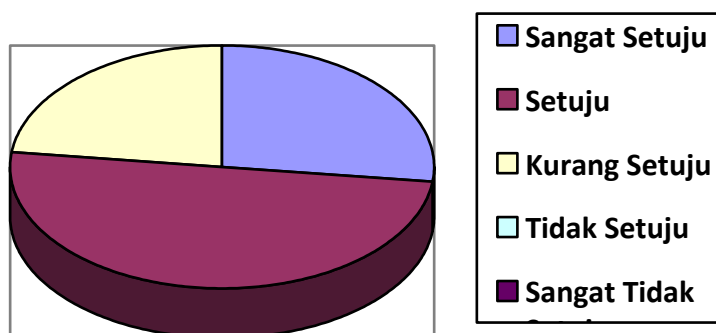
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Struktur Organisasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
32-37	Sangat Setuju	12	27
26-31	Setuju	22	50
20-25	Kurang Setuju	10	23
14-19	Tidak Setuju	0	0
8-13	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		44	100

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa Struktur Organisasi di

SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 27%, Setuju 50%, Kurang Setuju 23%, Tidak Setuju 0% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 32,30 yang terletak pada interval 26 – 31 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Struktur Organisasi di SMP Negeri 2 Sibolga adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Deskripsi Persentase Variabel Struktur Sekolah

4.1.1.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel Iklim Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 8 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 8 = 40$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 8 = 8$$

$$\text{Range} = 32$$

$$\text{Interval kelas} = 32 : 5 = 6$$

Adapun secara rinci deskripsi Motivasi Kerja SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.3

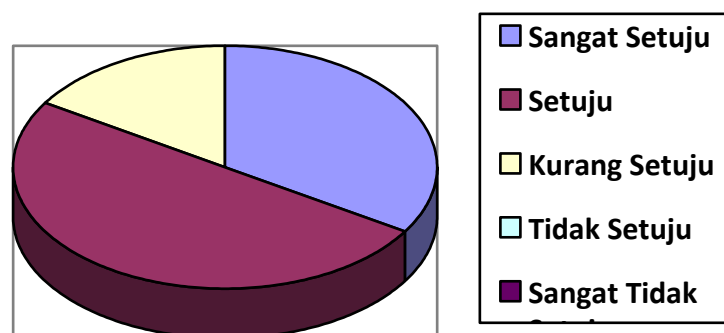
sebagai berikut.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Struktur Organisasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
32-37	Sangat Setuju	15	34
26-31	Setuju	22	50
20-25	Kurang Setuju	7	16
14-19	Tidak Setuju	0	0
8-13	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		44	100

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 34%, Setuju 50%, Kurang Setuju 16%, Tidak Setuju 0% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 33,36 yang terletak pada interval 26 – 31 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Motivasi Kerja di SMP Negeri 2 Sibolga adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.3 Deskripsi Persentase Variabel Motivasi Kerja

4.1.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel Iklim Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 9 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 9 = 45$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 9 = 9$$

$$\text{Range} = 36$$

$$\text{Interval kelas} = 36 : 5 = 7$$

Adapun secara rinci deskripsi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

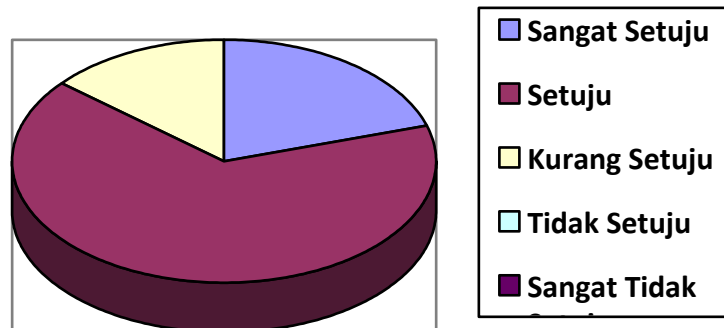
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
37-44	Sangat Setuju	16	36
30-36	Setuju	23	52
23-29	Kurang Setuju	5	11
16-22	Tidak Setuju	0	0
9-15	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		44	100

Sumber : Hasil Pengolah Data penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat Setuju 36%, Setuju 52%, Kurang Setuju 11%, Tidak Setuju 0% dan Sangat Tidak Setuju 0%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 38,48 yang terletak pada interval 30-36 – 31 dalam kategori Setuju. Dengan demikian Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga adalah Baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk pie chart dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai

berikut.



Gambar 4.4 Deskripsi Persentase Variabel Kinerja Guru

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Dalam menganalisis digunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan terhadap variabel yang diteliti. Uji persyaratan yang dimaksud adalah:

4.1.2.1. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test dengan bantuan software komputer SPSS Versi 24. Adapun ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26604516
Most Extreme	Absolute	.127

Differences	Positive	.076
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output one sample Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test, diperoleh nilai sig (signifikansi) $0,072 = 7,2\%$ dan lebih besar dari 5% atau ($7,6\% > 5\%$) maka hipotesis nol diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Hasil uji persyaratan ini memenuhi untuk menganalisis dengan analisis regresi sebagai suatu persyaratannya.

4.1.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance >0.10 dan nilai VIF <10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm Sekolah-X1	1.000	1.000
	Struktur OrganisasiX2	.973	1.027
	Motivasi KerjaX3	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Melihat hasil pada tabel 4.7, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada

variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai Iklim Sekolah sebesar 1,000, Struktur Organisasi sebesar 0,973, dan Motivasi Kerja sebesar 0,973. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Iklim Sekolah sebesar 1,000, Struktur Organisasi sebesar 1,027, dan Motivasi Kerja sebesar 1,028. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.1.2.3. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi yang disajikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.475	.436	2.349	2.318
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.8 di atas nilai Durbin Watson sebesar 2,318, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 44 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel Durbin Watson akan di dapat nilai du sebesar 1.1976. Karena nilai DW 2,318 lebih besar dari batas atas (du) 1.1976 dan kurang dari 4 -1.1976 (2,8024), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.2.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spermman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti tidak heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.129	6.691		.019	.985		
	X1	.237	.104	.261	2.282	.028	1.000	1.000

	X2	.444	.120	.429	3.693	.001	.973	1.027
	X3	.433	.122	.413	3.554	.001	.973	1.028
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas variabel Iklim Sekolah memiliki nilai Sig.= 0,985 > 0,05, variabel Struktur Organisasi memiliki nilai sig. = 0,028 dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Sig. = 0,001 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.1.3.1. Pengaruh Iklim Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10. Coefficients Variable Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.213	5.491	5.320	.000		

X1	.229	.135	.253	1.693	.098	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Y							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,229 dan konstanta sebesar 29,213. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,213 + 0,229 X1$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 29,213. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 di atas diketahui $t_{hitung} = 1,693$ dan $t_{tabel} = 1,680$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,693 > 1,680$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk Menguji Hubungan antara Variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap

kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11. Analisis Varian Variabel Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.897	1	26.897	2.867	.098 ^b
	Residual	394.081	42	9.383		
	Total	420.977	43			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2 (44-4=40)$ maka diperoleh $f_{tabel} = 2,840$ dan $f_{hitung} 2.867$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 2.867 > 2,840$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Iklim Sekolah (X1) dengan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya

Kontribusi variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Model Summary Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.042	3.063

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,064. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 6,4%, dan sisanya sebesar 93,6% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.2. Pengaruh Struktur Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.13. Coefficients Variable Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.901	4.497		4.871	.000		
	X2	.513	.139	.496	3.702	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,513 dan konstanta sebesar 21,901. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 21,901 + 0,513 X1$. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,513 poin pada konstanta 21,901. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam

tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui $t_{hitung} = 1,693$ dan $t_{tabel} = 3,702$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,702 > 1,680$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk Menguji Hubungan antara Variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.14.

Analisis Varian Variabel Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.575	1	103.575	13.705	.001 ^b
	Residual	317.402	42	7.557		
	Total	420.977	43			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2(44-4=40)$ maka diperoleh $f_{tabel} = 2,840$ dan $f_{hitung} = 13,705$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 13,703 > 2,840$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji –F Variabel Struktur Organisasi (X2) dengan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a

diterima H0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Model Summary Variabel X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.228	2.749

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,496. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 49,6%, dan sisanya sebesar 50,4% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Sibolga

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.16. Coefficients Variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.772	4.767		4.567	.000		
	X3	.501	.142	.477	3.518	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,501 dan konstanta sebesar 21,772. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 21,772 + 0,501 X1$. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,501 poin pada konstanta 21,772. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja

guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui $t_{hitung} = 1,693$ dan $t_{tabel} = 3,518$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,518 > 1,680$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk Menguji Hubungan antara Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Simultan (uji-F) dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Uji Simultan (uji-F) disajikan dalam tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17. Analisis Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.818	1	95.818	12.377	.001 ^b
	Residual	325.159	42	7.742		
	Total	420.977	43			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan $df_1(4-1=3)$ $df_2 (44-4=40)$ maka diperoleh $f_{tabel} = 2,840$ dan $f_{hitung} = 12,377$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 12,377 > 2,840$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji –F Variabel Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_0 diterima H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4. 18 Model Summary Variabel X23 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.209	2.782

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,477. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,7%, dan sisanya sebesar 52,3% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.1.3.4. Pengaruh Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga

1. Uji Regresi Berganda

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24 diperoleh output yang disajikan pada tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19. Coefficients Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.129	6.691		.019	.985		
	X1	.237	.104	.261	2.282	.028	1.000	1.000
	X2	.444	.120	.429	3.693	.001	.973	1.027
	X3	.433	.122	.413	3.554	.001	.973	1.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer seperti pada tabel 4.19 di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 0,129 , koefisien Iklim Sekolah (X1) sebesar 0,237, koefisien Struktur Organisasi (X2) sebesar 0,444, koefisien Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,433. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,129 + 0,237X1 + 0,444X2 + 0,433X3$. Persamaan garis regresi yang

positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dalam menjalankan tugasnya maka kinerja guru (Y) akan meningkat pula maka H_a Diterima H_0 Ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan Uji Regresi Berganda. Dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24 diperoleh output yang disajikan pada tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.20. Analisis Varian Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.174	3	66.725	12.088	.000 ^b
	Residual	220.803	40	5.520		
	Total	420.977	43			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan bahwa Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 12,088 F_{tabel} sebesar 2,840 lebih besar dari tabel. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,088 > 2,840$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Sekolah, Struktur

Organisasi dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga.

3. Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel Iklim Sekolah (X1) Struktur Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Iklim Sekolah (X1) Struktur Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.21. Model Summary Variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.475	.436	2.349	2.318
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.21 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,475. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 47,5%, dan sisanya sebesar 52,5% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Iklim Sekolah (X₁) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Negeri

2 Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,229 dan konstanta sebesar 29,213. Maka dapat dituliskan bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,213 + 0,229 X_1$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 29,213. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim Sekolah terhadap kinerja guru. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat kita lihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,064. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 6,4%, dan sisanya sebesar 93,6% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Berdasarkan hasil angket, sebab lain ini karena guru-guru masih ada yang tidak maksimal dalam pengisian angket, masih ada guru yang kurang beradaptasi terhadap iklim sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Iklim Sekolah (X₁) terhadap variabel kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara iklim sekolah terhadap kinerja Guru Secara Nyata.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ilmi Sawianti, Musdalifah, dan Susdiyanto dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone (2019).

Hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone berada pada kategori kondusif yang ditandai dengan rata-rata tanggapan 29 responden dari 22 item pernyataan sebesar 80,37 dengan jumlah skor total sebesar 2.322 sehingga persentasenya 73% dari kriteria yang ditetapkan. Realitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone berada pada kategori baik yang ditandai dengan rata-rata tanggapan 29 responden dari 21 item pernyataan sebesar 73,43 dengan jumlah skor total sebesar 2.123 sehingga persentasenya 70% dari kriteria yang ditetapkan. Dan Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menunjukkan pengaruh positif sebesar 20% dengan koefisien korelasi 0,447 dan persamaan regresi $Y = 60,734 + 0,156X$.

Menurut Hoy dan Miskell (dalam Hadiyanto, 2004: 177) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrators) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah yang dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat di dalam sekolah.

4.2.2. Pengaruh Struktur Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) Guru SMP Negeri 2 Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,513 dan konstanta sebesar 21,901. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 21,901 + 0,513 X1$. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,513 poin pada konstanta 21,901. Ini dapat dikatakan pula model regresi yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,496. Hal ini berarti bahwa variabel Struktur Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 49,6%, dan sisanya sebesar 50,4% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut seperti kurang pemahaman guru dalam struktur organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Struktur Organisasi (X2) terhadap variabel kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja Guru Secara Nyata.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fuji Rukti Yari dengan judul penelitian Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat (2022) Hasil analisis menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa struktur organisasi memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Rata-rata responden menilai struktur organisasi yang ada didalam organisasi mereka

memiliki peran yang penting dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diemban sebagai guru. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan guru saat menjawab kuesioner dengan nilai rata-rata di atas 3,00 yaitu pada pernyataan dalam melaksanakan tugasnya guru sering berkomunikasi dengan kepala sekolah, setiap kewenangan yang dimiliki setiap guru dibagi berdasarkan struktur organisasi dengan adanya pembagian kewenangan yang sesuai dengan struktur organisasi berdampak pada aktivitas organisasi sekolah yang berjalan dengan lancar. Selain itu kewenangan yang dimiliki juga memberikan dampak pada peningkatan tanggung jawab guru dalam bekerja sehingga guru mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Struktur Organisasi Menurut Budiasih (2012), struktur organisasi merupakan susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi dan merupakan hasil pertimbangan dan kesadaran tentang pentingnya perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab, spesialisasi setiap anggota organisasi. Menurut Gammahendra dkk (2014), struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Struktur organisasi sebuah perusahaan dapat diilustrasikan dalam suatu bagan organisasi, yang menunjukkan interaksi di antara posisi-posisi jabatan. Bagan tersebut menunjukkan rantai komando yang mengidentifikasi posisi-posisi jabatan dimana masing-masing jenis karyawan harus memberikan laporannya (Madura, 2007).

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2

Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,501 dan konstanta sebesar 21,772. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 21,772 + 0,501 X1$. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,501 poin pada konstanta 21,772. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat dijelaskan pula bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,477. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,7%, dan sisanya sebesar 52,3% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut seperti kurang banyaknya pertanyaan dalam angket yang menjawab seluruh aspek dalam variabel ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja Guru Secara Nyata.

Sejalan dengan penelitian ini, Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan (2017), menunjukkan hasil analisis penelitian bahwa Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara

parsial. Jika nilai t hitung positif atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dalam tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut: Uji pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh beta 1,115 bertanda positif dan nilai $0,007 < 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:121)).

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

4.2.4. Pengaruh Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Sibolga

Berdasarkan Hasil Penelitian dijelaskan bahwa Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu dapat dijelaskan bahwa Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji Fhitung sebesar 12,088 Ftabel sebesar 2,840 lebih besar dari tabel. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,088 > 2,840$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,475. Hal ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 47,5%, dan sisanya sebesar 62,5% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Sekolah, Struktur Organisasi dan Struktur Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga..

Penelitian ini didukung dengan pengertian Kinerja yang merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,229 dan konstanta sebesar 29,213. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,229 poin pada konstanta 29,213.. Melihat nilai R square sebesar 0,064, hal ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 6,4% dan sisanya sebesar 93,6% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap variabel kinerja Guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara iklim sekolah terhadap kinerja Guru Secara Nyata.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,513 dan konstanta sebesar 21,901. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,513 poin pada konstanta 21,901. Apabila dilihat dari nilai R square sebesar 0,496, hal ini berarti bahwa variabel Struktur Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 49,6%, dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,501 dan

konstanta sebesar 21,772. Ini berarti bahwa jika Struktur Organisasi meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,501 poin pada konstanta 21,772. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,477, berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,7%, variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,7% dan signifikan maka H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Berdasarkan Hasil Penelitian dijelaskan bahwa Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji Fhitung sebesar 12,088 Ftabel sebesar 2,840 lebih besar dari tabel. Karena Fhitung > Ftabel atau $12,088 > 2,840$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan nilai R square sebesar 0,475, ini berarti bahwa variabel Iklim Sekolah (X1), Struktur Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 47,5%.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian, peneliti mengharapkan agar Iklim Sekolah di SMPN 2 Sibolga ditata dan dikelola dengan baik agar tetap kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.
2. Perbaikan struktur sekolah yang lebih baik di SMPN 2 Sibolga harus diperhatikan sedini mungkin, agar kinerja guru meningkat.
3. Sebaiknya pemimpin memberi motivasi kerja kepada para guru agar

meningkatkan kinerja guru yang lebih maksimal lagi di SMPN 2 Sibolga.

4. Pemimpin Kepala Sekolah agar lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mendesak guru, sehingga kinerja guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Elmore, M., *et al.* (2008). *Managing Performance, Managing People*. Australia: Pearson Education Australia.
- Boyatzis, RE. (2008). “Competencies in the 21st century”. Dalam *Journal of Management Development*. [Online], Vol 27 (1). Tersedia: www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm [15 September 2020].
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta.
- Depdiknas. (2007). *Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Jakarta.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.
- Dharma, S. (2010). “Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi Abad 21.” Makalah pada *TOT Education for Sustainable Development* Berbasis Pendidikan Karakter Bangsa. Grand Permata Hotel Bandung 12-14 Oktober 2010.
- Friesen & Jacobsen (2009). In-School Administrators' Knowledge of Education Law. Dalam *Education Law Journal*. [Online], Vol 17 (2). Tersedia: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=20&did=1404587961&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1202872685&clientId=27979> [15 September 2020]
- Spencer. dan Hiltman, M. (1993) . “The Recruitment and Selection of School Leaders – First Findings of an International Comparison”, dalam *School Leadership– International Perspectives: Studies In Educational Leadership*. (Volume 10). London New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Kemendiknas. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta.
- Marzano. (2006). *Leadership the Challenge*. Jakarta: Erlangga.

- Lunenberg dan Irby (2006). *Built to Change: How to Achieve Sustained Organizational Effectiveness*. Jossey-Bass: A Wiley Imprint.
- Leithwood et al. (2007). *Developing Expert Leadership for Future Schools*. London: Falmer Press.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedure Penelitian*. Jakarta PT.Rineka Cipta.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage: Thousand Oaks.
- Bernardin, J. dan Russell, J. (1998). *Human Resource Management*. Boston: Irwin Mc Graw-Hill.
- Boyatzis, RE. (2008). "Competencies in the 21st century". Dalam *Journal of Management Development*. [Online], Vol 27 (1). Tersedia: www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm [15 September 2010].
- Castetter, W. (2004). *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Prentice Hall.
- Creswell, JW. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Davis, Gary A. & Thomas, Margaret A. 1989. *Effective Schools and Effective Teachers*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Depdiknas. (2000). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta.
- Depdiknas, (2003). *Standar Pelayanan Minimal Sekolah*. Direktorat Pendidikan Nasional Jakarta.
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Depdiknas. *Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*

- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru SMA* . Jakarta . Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta.
- Depdiknas. (2007). *Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Jakarta.
- Depdiknas. (2008). “70 Persen Kepala Sekolah Tak Kompeten”. [Online]. Tersedia:(<http://www.temppointeraktif.com/hg/pendidikan/2008/08/12/brk,20080812-130482,id.html>).[17 Januari 2010]
- Dessler, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma, (2008). *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Press.
- Dharma, S. (2010). “Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi Abad 21.” Makalah pada *TOT Education for Sustainable Development* Berbasis Pendidikan Karakter Bangsa. Grand Permata Hotel Bandung 12-14 Oktober 2010.
- Goldhaber *et al* (2011). “Teacher Attitudes About Compensation Reform: Implications For Reform Implementation”. Dalam *Industrial & Labor Relations Review* [Online]. Vol. 64 (3), 441 halaman.
- Tersedia:<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=2340837451&sid=2&Fmt=2&clientId=83698&RQT=309&VName=PQD> [17 Juni2011]
- Greenberg J. & Baron RA. (1996). *Behavior in Organizations: Understanding &Managing The Human Side of Work*. Prentice Hall International Inc.
- Gerald, B. dan Rothwell, JJ. (2009). Retaining Teachers in Challenging Schools. Dalam *Education* [Online], Vol 130 (1), 7 halaman.
- Tersedia:<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=2075642151&sid=12&Fmt=3&clientId=83698&RQT=309&VName=PQD> [15 September2010]

- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Roe, WK. dan Miskel. (2001). *Educational Administration*. New York: Mc Graw Hill.
- Yahya, J. (2001). *Tema-Tema Pokok Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendikia.
- Alma, S. et al. (2005). *Journal of Educational Administration The International Successful School Principalship Project*. Volume 43 Number 6. Emerald.
- Sutrisno Hadi. (2016). *Metode Wawancara dalam Metode-metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Leithwood etal. (1994). *Developing Expert Leadership for Future Schools*. London: Falmer Press.
- Lunenburg, F. dan Irby. (2006). *The Principalsip: Vision to Action*. USA: Wadsworth.
- Lunenburg, FC dan Ornstein, AC. (2004). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Australia: Thomson Learning, Inc.
- Healey, C. (2008). *Becoming a Teacher (Knowledge, Skills, and Issues)*. Australia: Pearson Education Inc.
- Bafadal, JH. dan Schumaccher S. (2007). *Research in Education*. New York: Longman.
- Umaedi, D. (2010). *Kepemimpinan & Manajemen Pendidikan Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Moeloeng, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

- Sastradipeora. (2007). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Sastrohadiwiryo. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja RosdaKarya.
- Siagian, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Riduwan. (2007c). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan. (2007d). *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (1995). *Teori Organisasi (Terjemahan Yusup Udayana)* Jakarta:Acam.
- Robbins S. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Robbins, P. dan Alvy, H. (2004). *The Fieldbook New Principal's: Strategies for Success*. Alexandria, Virginia USA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Robertson *et al.* (2002). *Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Sagala, S. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: PT. Nimas Multima.
- Siagian, SP. (2004). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.

Yuniarsih, C. dan Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

PERNYATAAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH STRUKTUR ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 SIBOLGA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi 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 penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 09 Maret 2022
Penulis

TRIARTA T. S
NPM. 1920060077

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : TRIARTA T. S
Tempat/Tanggal Lahir : Dolok sanggul, 08 Maret 1984
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Katolik
Alamat : Perum Pandan asri Blok. A. 10 Tapanuli
Tengah
Anak ke : 3 dari 3 bersaudara
Pekerjaan : PNS / Guru
Nomor Hp : 081263107333
Nama Orang Tua
Ayah : (Alm.) Bersianus Tamba
Ibu : Marisce Sihite

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 1990 – 1996 : SD SW. SANTA MARIA DOLOK SANGGUL
2. Tahun 1996 – 1999 : SMP SW SANTA LUSIA DOLOK SANGGUL
3. Tahun 1999 – 2002 : SMU SW ST. THOMAS 2 MEDAN
4. Tahun 2002 – 2007 : S1 PENDIDIKAN BIOLOGI UNP PADANG

C. Riwayat Organisasi

1. KETUA MGMP IPA SMP KOTA SIBOLGA
2. ANGGOTA KOPERASI SMP N 2 SIBOLGA

IDENTITAS RESPONDEN

1.No.Responden : _____

2.Usia : _____ Tahun

3.Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

4.Masa Kera : _____ Tahun

5.Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA SLTP

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

Berikanlah tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

VARIABEL IKLIM SEKOLAH

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Hubungan antara guru dengan siswa di sekolah ini adalah baik / kondusif					
Para siswa di sekolah ini mempunyai rasa tanggung jawab dan bersikap disiplin terhadap tata tertib sekolah					
Guru menerima bantuan, saran dan dorongan untuk maju dari teman sejawat					
Guru kurang dapat menerapkan profesionalisme mereka dalam mengajar					
Guru mengikuti dan mentaati aturan – aturan yang dikeluarkan oleh sekolah					
Guru mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan kebijakan sekolah					
Sekolah mempunyai rencana untuk melakukan inovasi (cara baru berdasarkan					

penemuan) kemajuan sekolah					
Tercukupinya sumber daya guru untuk penyelenggaraan sekolah					
Kondisi lingkungan sekolah tempat saya bekerja (kondisi ruang belajar siswa, ruang Guru, perpustakaan, dan tempat istirahat), aman, nyaman, tertib, sehat dan bersih.					
Guru dalam melaksanakan tugasnya merasa tertekan sebab selalu disalahkan oleh kepala sekolahnya					

VARIABEL STRUKTUR ORGANISASI

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Divisi Bapak/Ibu saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja.					

Hubungan kerja Bapak/Ibu dengan divisi yang lain berjalan dengan baik.					
Pekerjaan yang Bapak/Ibu jalani sekarang sesuai dengan kemampuan.					
Bapak/Ibu menangani beban kerja yang diluar bagian					
Bapak/Ibu menganggap penting tugas serta waktu					
Bapak/Ibu bekerja dengan mutu hasil yang maksimal.					
Bapak/Ibu mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung.					
Bapak/Ibu melimpahkan wewenang kepada bawahan.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
Saya mendapat jaminan kesehatan					
Saya mendapat jaminan hari tua					
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					

Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
---	--	--	--	--	--

VARIABEL KINERJA GURU

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif					
Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan					

remidial.					
Untuk siswa yang nilainya di atas KKM saya berikan pengayaan					
Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
Saya selalu meminta pendapat siswa mengenai pembelajaran maupun masalah yang perlu dipecahkan bersama					
Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran					

TABULASI DATA

No	Kode Nama	IKLIM SEKOLAH										Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A01	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	42	4.2
2	A02	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	45	4.5
3	A03	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	41	4.1
4	A04	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	40	4
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4.7
6	A06	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	38	3.8
7	A07	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	39	3.9
8	A08	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	41	4.1
9	A09	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	3.6
10	A10	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	42	4.2
11	A11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39	3.9
12	A12	4	4	3	4	3	5	5	3	3	5	39	3.9
13	A13	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	40	4
14	A14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	3.4
15	A15	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33	3.3
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	39	3.9
17	A17	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	44	4.4
18	A18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	A19	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	38	3.8
20	A20	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	43	4.3
21	A21	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46	4.6
22	A22	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	36	3.6
23	A23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	36	3.6
24	A24	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4.4
25	A25	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	37	3.7
26	A26	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	38	3.8
27	A27	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	39	3.9
28	A28	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	45	4.5
29	A29	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38	3.8
30	A30	5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	41	4.1
31	A31	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	41	4.1
32	A32	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	43	4.3
33	A33	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	46	4.6
34	A34	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	41	4.1
35	A35	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	4.5
36	A36	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47	4.7

37	A37	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	44	4.4
38	A38	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	39	3.9
39	A39	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	39	3.9
40	A40	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36	3.6
41	A41	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	41	4.1
42	A42	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	36	3.6
43	A43	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	43	4.3
44	A44	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	42	4.2

No	Kode Nama	STRUKTUR ORGANISASI								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	5	3	5	5	4	4	3	4	33	4.1
2	A02	3	4	3	5	5	3	4	4	31	3.9
3	A03	4	5	4	4	5	5	3	5	35	4.4
4	A04	5	3	3	4	3	4	3	4	29	3.6
5	A05	4	4	3	4	5	3	5	3	31	3.9
6	A06	5	4	5	4	3	4	3	4	32	4.0
7	A07	3	5	5	5	4	3	4	5	34	4.3
8	A08	5	4	4	3	5	5	3	4	33	4.1
9	A09	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3.8
10	A10	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4.3
11	A11	5	3	4	4	3	3	5	5	32	4.0
12	A12	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4.3
13	A13	5	3	5	4	4	3	4	3	31	3.9
14	A14	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4.6
15	A15	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4.3
16	A16	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4.3
17	A17	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4.4
18	A18	4	3	4	3	4	3	2	4	27	3.4
19	A19	3	4	4	3	5	3	3	4	29	3.6
20	A20	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3.5
21	A21	4	5	4	5	4	3	3	4	32	4.0
22	A22	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3.3
23	A23	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4.3
24	A24	5	3	3	4	4	3	4	5	31	3.9
25	A25	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4.6
26	A26	4	3	4	4	5	4	3	5	32	4.0
27	A27	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4.3
28	A28	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3.6

29	A29	4	3	3	3	4	3	4	4	28	3.5
30	A30	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3.5
31	A31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.9
32	A32	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4.5
33	A33	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4.6
34	A34	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3.6
35	A35	4	4	3	4	3	4	5	3	30	3.8
36	A36	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4.4
37	A37	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4.8
38	A38	3	3	4	3	4	3	5	4	29	3.6
39	A39	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4.8
40	A40	5	3	4	5	5	4	3	3	32	4.0
41	A41	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4.4
42	A42	4	4	4	3	4	5	4	4	32	4.0
43	A43	4	5	3	4	4	5	4	4	33	4.1
44	A44	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4.0

No	Kode Nama	MOTIVASI KERJA								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4.4
2	A02	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3.9
3	A03	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.9
4	A04	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4.4
5	A05	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4.6
6	A06	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3.8
7	A07	5	4	4	3	4	3	5	3	31	3.9
8	A08	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4.5
9	A09	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4.9
10	A10	3	3	3	4	3	4	4	5	29	3.6
11	A11	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4.6
12	A12	4	5	3	4	5	5	4	3	33	4.1
13	A13	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4.5
14	A14	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4.0
15	A15	4	4	5	3	4	4	5	5	34	4.3
16	A16	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4.0
17	A17	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4.4
18	A18	4	3	4	5	3	3	4	3	29	3.6
19	A19	5	4	3	3	4	3	3	4	29	3.6
20	A20	3	3	4	3	4	5	4	4	30	3.8

21	A21	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4.3
22	A22	3	5	4	4	3	4	3	5	31	3.9
23	A23	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4.0
24	A24	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4.4
25	A25	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4.8
26	A26	5	3	4	4	3	4	3	4	30	3.8
27	A27	3	5	5	4	4	3	4	3	31	3.9
28	A28	4	5	5	4	5	4	5	4	36	4.5
29	A29	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4.6
30	A30	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3.5
31	A31	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4.6
32	A32	5	5	4	5	3	4	5	5	36	4.5
33	A33	4	3	3	4	3	5	4	3	29	3.6
34	A34	5	4	5	4	3	4	4	4	33	4.1
35	A35	5	4	4	5	5	4	3	3	33	4.1
36	A36	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4.4
37	A37	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4.8
38	A38	5	5	3	4	3	3	5	4	32	4.0
39	A39	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4.5
40	A40	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4.6
41	A41	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3.8
42	A42	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4.4
43	A43	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4.0
44	A44	5	5	4	3	3	4	3	5	32	4.0

No	Kode Nama	KINERJA GURU									Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	A01	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4.6
2	A02	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35	3.9
3	A03	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4.4
4	A04	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4.3
5	A05	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	4.8
6	A06	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33	3.7
7	A07	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4.4
8	A08	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	4.7
9	A09	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3.9
10	A10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4.4
11	A11	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35	3.9
12	A12	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35	3.9

13	A13	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38	4.2
14	A14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4.4
15	A15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4.3
16	A16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.1
17	A17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4.4
18	A18	4	4	3	4	3	5	3	4	3	33	3.7
19	A19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3.9
20	A20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4.3
21	A21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4.7
22	A22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3.8
23	A23	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35	3.9
24	A24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4.6
25	A25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4.9
26	A26	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33	3.7
27	A27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	4.7
28	A28	5	4	5	3	4	5	5	4	3	38	4.2
29	A29	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4.4
30	A30	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37	4.1
31	A31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4.6
32	A32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4.9
33	A33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	4.0
34	A34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	38	4.2
35	A35	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4.0
36	A36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	4.4
37	A37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4.9
38	A38	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34	3.8
39	A39	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4.6
40	A40	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39	4.3
41	A41	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4.6
42	A42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4.2
43	A43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4.3
44	A44	4	3	4	4	5	4	4	5	4	37	4.1

Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.024	.043	.000	.005	.027	
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VALIDITAS STRUKTUR ORGANISASI (X2)

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x2
x21	Pearson Correlation	1	-.102	.340*	.179	.059	.328*	.020	.135	.432**
	Sig. (2-tailed)		.509	.024	.244	.703	.030	.895	.381	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x22	Pearson Correlation	-.102	1	.185	.408**	.161	.423**	.188	.331*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.509		.230	.006	.295	.004	.223	.028	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x23	Pearson Correlation	.340*	.185	1	.150	.154	.292	.041	.208	.536**
	Sig. (2-tailed)	.024	.230		.333	.319	.054	.789	.175	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x24	Pearson Correlation	.179	.408**	.150	1	.258	.127	.286	.127	.610**
	Sig. (2-tailed)	.244	.006	.333		.090	.411	.060	.412	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x25	Pearson Correlation	.059	.161	.154	.258	1	.187	.134	.172	.506**
	Sig. (2-tailed)	.703	.295	.319	.090		.224	.386	.265	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x26	Pearson Correlation	.328*	.423**	.292	.127	.187	1	.071	.208	.611**
	Sig. (2-tailed)	.030	.004	.054	.411	.224		.647	.175	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x27	Pearson Correlation	.020	.188	.041	.286	.134	.071	1	-.039	.435**
	Sig. (2-tailed)	.895	.223	.789	.060	.386	.647		.804	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x28	Pearson Correlation	.135	.331*	.208	.127	.172	.208	-.039	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.381	.028	.175	.412	.265	.175	.804		.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x2	Pearson Correlation	.432**	.624**	.536**	.610**	.506**	.611**	.435**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X3)

		Correlations								
		x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x3
x31	Pearson Correlation	1	.282	.079	.291	.044	.224	.107	.113	.498**
	Sig. (2-tailed)		.064	.611	.056	.779	.144	.489	.466	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x32	Pearson Correlation	.282	1	.235	.356*	.229	.235	.261	.275	.660**
	Sig. (2-tailed)	.064		.125	.018	.135	.125	.087	.071	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x33	Pearson Correlation	.079	.235	1	.178	.230	-.019	.263	.276	.514**
	Sig. (2-tailed)	.611	.125		.248	.133	.905	.085	.069	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x34	Pearson Correlation	.291	.356*	.178	1	.140	.333*	.197	.154	.605**
	Sig. (2-tailed)	.056	.018	.248		.365	.027	.200	.317	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x35	Pearson Correlation	.044	.229	.230	.140	1	.230	.270	.000	.512**
	Sig. (2-tailed)	.779	.135	.133	.365		.133	.076	1.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x36	Pearson Correlation	.224	.235	-.019	.333*	.230	1	.063	.276	.537**
	Sig. (2-tailed)	.144	.125	.905	.027	.133		.683	.069	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x37	Pearson Correlation	.107	.261	.263	.197	.270	.063	1	.079	.520**
	Sig. (2-tailed)	.489	.087	.085	.200	.076	.683		.609	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x38	Pearson Correlation	.113	.275	.276	.154	.000	.276	.079	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.466	.071	.069	.317	1.000	.069	.609		.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
x3	Pearson Correlation	.498**	.660*	.514*	.605*	.512*	.537*	.520*	.488*	1
			*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
y	Pearson Correlation	.005	.320*	.193	.305*	.536**	.043	.287	.093	1	.577*
9	Sig. (2-tailed)	.974	.034	.209	.044	.000	.784	.058	.548		.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.456*	.598**	.683*	.469**	.733**	.371*	.513*	.523**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.013	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

REALIBILITAS IKLIM SEKOLAH (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

REALIBILITAS STRUKTUR ORGANISASI (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

REALIBILITAS MOTIVASI KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

REALIBILITAS KINERJA GURU (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Error	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1	44	14	33	47	1780	40.45	.521	3.454	11.928
X2	44	12	26	38	1421	32.30	.456	3.024	9.143
Y	44	11	33	44	1693	38.48	.472	3.129	9.790
Valid N (listwise)	44								

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.475	.436	2.349

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.174	3	66.725	12.088	.000 ^b
	Residual	220.803	40	5.520		
	Total	420.977	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

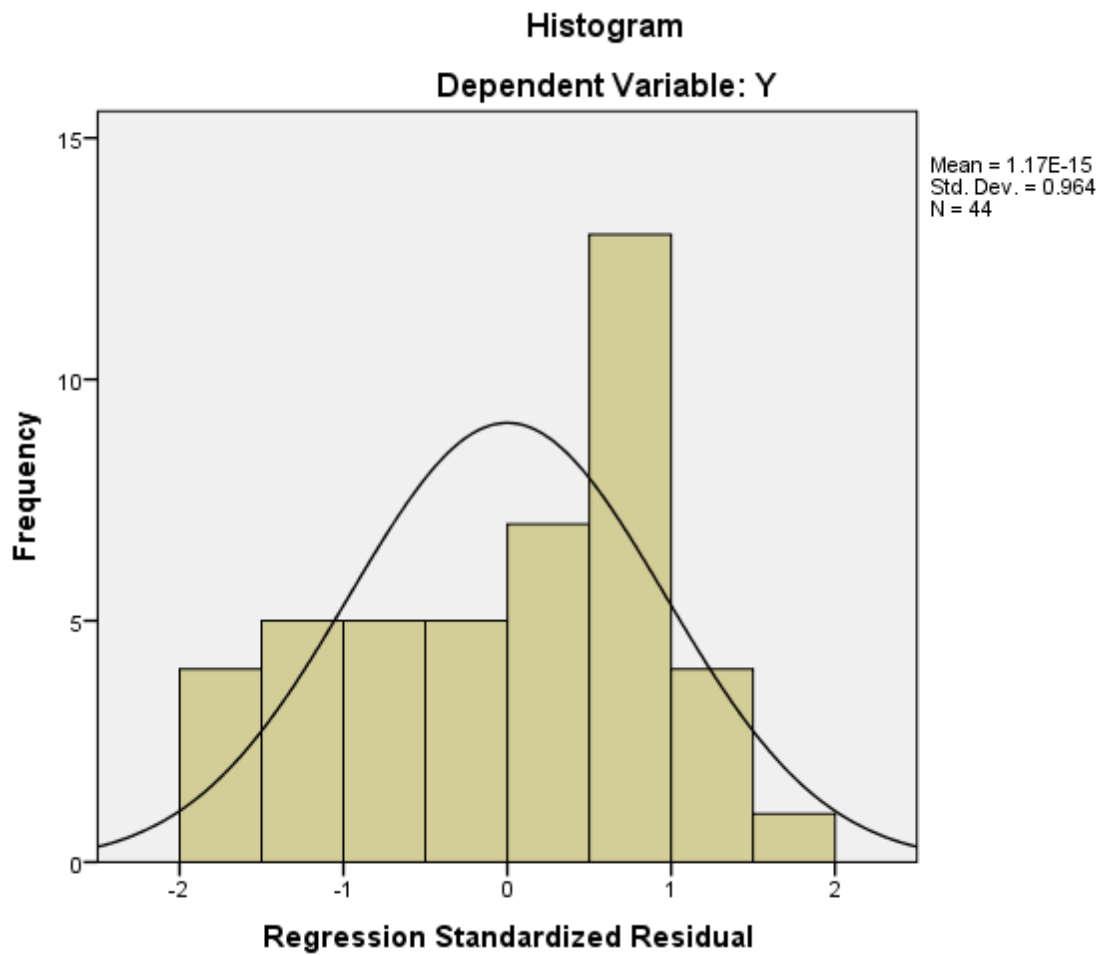
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.129	6.691		.019	.985
	X1	.237	.104	.261	2.282	.028
	X2	.444	.120	.429	3.693	.001
	X3	.433	.122	.413	3.554	.001

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

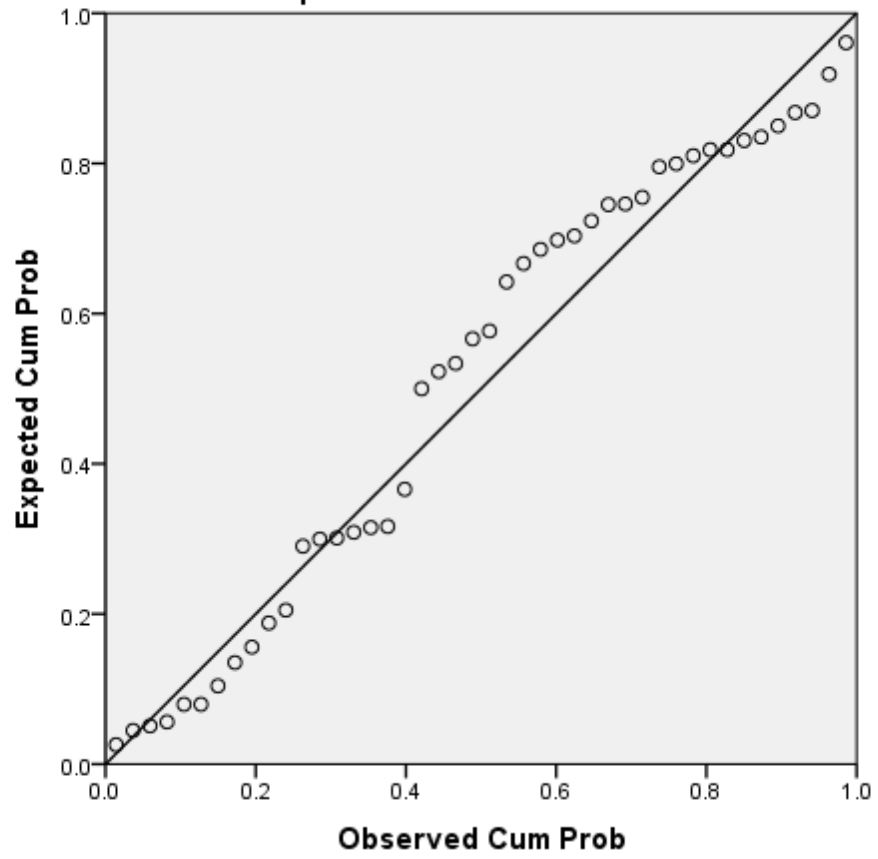
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.61	43.14	38.48	2.158	44
Residual	-4.577	4.135	.000	2.266	44
Std. Predicted Value	-2.257	2.163	.000	1.000	44
Std. Residual	-1.948	1.760	.000	.964	44

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081