

**RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CLIMATE, MOTIVATION
PRESTATED AND TEACHER'S COMMITMENT WITH
TEACHER'S PERFORMANCE IN PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOL PRATAMA
CITY OF MEDAN**

Oleh:
Anotona Ndruru ¹⁾,
Zainuddin ²⁾,
dan Jonner Lumban Gaol ³⁾
Universitas Darma Agung, Medan City ^{1,2,3)}

E-mail
antonndruru806@gmail.com ¹⁾,
Zaindjaros1955@gmail.com ²⁾,
Jonnerlumbangaol@yahoo.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at determining the relationship between school atmosphere and teacher performance, achievement motivation with teacher performance and work commitment to teacher performance in the Mulia Pratama Private Senior High School Medan City for the 2019/2020 academic year. This research was started in early December 2019 until July 2020. The population in this study is as many as 30 teachers of SMA Mulia Pratama, with teacher respondents and all of them are used as research samples. Data were collected by using a questionnaire technique for each variable, namely X1, X2, X3 and Y as the dependent variable. Data were analyzed by using product moment correlation and multiple regression correlation analysis with the approach used, namely the quantitative approach. From the results of the research analysis it can be concluded that (1) the school atmosphere variable has a significant relationship and has a positive correlation and a moderate relationship of 0.423 or 42.3% with teacher performance, (2) the achievement motivation variable has a significant relationship and has a significant relationship. positive correlation and low relationship 0.378 or 37.8% with teacher performance, (3) work commitment variable has a significant relationship and has a positive correlation and a strong relationship of 0.783 or 78.3% with teacher performance, (4) variable school climate, achievement motivation and work commitment have a significant relationship and have a positive correlation and a very strong relationship of 0.822 or 82.20% with teacher performance.

Keywords: School Atmosphere, Achievement Motivation and Work Commitment to Teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru, motivasi berprestasi dengan kinerja guru dan komitmen kerja dengan kinerja guru di lingkungan SMA Mulia Pratama Kota Medan Tahun Ajaran 2019/2020. Penelitian ini dimulai dilaksanakan pada awal Desember 2019 sampai dengan juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah guru guru SMA Mulia Pratama dengan Jumlah 30

Orang dengan responden guru - guru dan seluruhnya di jadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan teknik Kuesioner untuk masing-masing variabel yaitu X1, X2, X3 dan Y sebagai variabel terikat. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi product moment dan analisis korelasi regresi berganda dengan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) variabel iklim sekolah memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki hubungan korelasi positif dan hubungan yang sedang sebesar 0,423 atau 42,3% dengan kinerja guru, (2) variabel motivasi berprestasi memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki hubungan korelasi positif dan hubungan yang rendah 0,378 atau 37,8% dengan kinerja guru, (3) variabel komitmen kerja memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki hubungan korelasi positif dan hubungan yang kuat sebesar 0,783 atau 78,3% dengan kinerja guru, (4) variabel iklim sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki hubungan korelasi positif dan hubungan yang sangat kuat sebesar 0,822 atau sebesar 82,20% dengan kinerja guru.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan kenegaraan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, guru harus memiliki *performance* yang tinggi. Peraturan pemerintah (PP) nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, terutama pada standar pendidik dan tenaga kependidikan pasal 28 menjelaskan bahawa kompetensi yang wajib dimiliki dan dikuasai guru terbagi dalam empat dimensi kompetensi yaitu: (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3)

Kompetensi sosial, (4) Kompetensi profesional.

Kualitas guru di Sumut masih rendah (sumber *https: Medan headaliness. Com /2018/08/28 dewan-pendidikan-kualitas-guru-di Sumut-masih rendah Medan Headlines. Com*). Medan – Staf Ahli Dinas Pendidikan Kota Medan, Mutsyuhito Solin mengungkapkan kualitas guru di Provinsi Sumut masih rendah dan berada di level bawah angka 10 besar sesuai hasil *passsing grade* penyelenggaraan Ujian Kompetensi Guru (UKG), baik ditingkat SD–SLTA. Secara objektif kualitas guru kita berdasarkan UKG menunjukkan Sumut berada di posisi 26 – 27, baik SD dan SMP, sedangkan di SLTA kita di nomor 19. Dalam hal ini, Para guru SMA Mulia Pratama sudah melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di YPN SMA Mulia Pratama mulai dari tahun 1990 sampai sekarang tahun 2020. Kinerja guru SMA Mulia Pratama belum kelihatan maksimal dan bekerja

secara optimal serta profesional. Permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu iklim sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja guru yang belum optimal. Jika dilihat dari iklim sekolah misalnya karena faktor usia yang rata-rata tua, kualifikasi pendidikan rata-rata hanya starata-1, jenis kelamin lebih banyak laki-laki. Lalu, jika dilihat dari motivasi berprestasi misalnya kurangnya motivasi dari intrinsik (diri sendiri) dan motivasi ekstrinsik (luar diri sendiri) Kemudian, jika dilihat dari komitmen kerja misalnya masih ada guru yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, serta kurang disiplin dan tertib dalam melaksanakan tugas dan bekerja sekedar apa adanya atau kurang serius untuk menjalankan tugasnya yang penting ada nama sebagai guru di mata masyarakat. Apabila dikaitkan kesejahteraan para guru sangat jelas bahwa gaji yang mereka terima belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan sebulan sehingga terpaksa mereka mencari kerja sampingan. Data tersebut sesuai dengan angket yang dijalankan bahkan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru yang mengajar disekolah tersebut. Mereka bekerja hanya untuk dapat status supaya terharum namanya di mata keluarga dan masyarakat setempat.

Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Iklim sekolah merupakan karakteristik

yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya. Motivasi berprestasi menurut Dasmia (2013:40) adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau menampilkan perilaku-perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penuh perhatian dan ketekunan. Komitmen kerja merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen kerja dapat ditandai dengan tanggung jawab dari apa yang menjadi tugas pokok sebagai guru. Iklim sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru di SMA Mulia Pratama Kota Medan. Berdasarkan observasi dilapangan bahwa kinerja guru di SMA Mulia Pratama Kota Medan kurang maksimal. Oleh karena itu, saya tertarik melakukan penelitian di sekolah tersebut untuk memastikan apakah ada hubungan antara iklim sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja dengan kinerja guru. Dengan melakukan penelitian di sekolah tersebut, para guru dapat terbantu untuk meningkatkan kinerjanya pada masa akan datang sehingga nama sekolah tersebut di kenal dan terharum di mata masyarakat sekitar bahkan di mata masyarakat Nasional.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada

hubungan positif bersama-sama iklim sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja dengan kinerja guru di SMA Mulia Pratama Kota Medan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif bersama-sama antara iklim sekolah, motivasi berprestasi guru dan komitmen kerja dengan kinerja guru di SMA Mulia Pratama Kota Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1.Kajian Teori

a. Kinerja Guru

Kata kinerja secara bahasa menurut Wirawan merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang merupakan padanan dari kata Performance (Bahasa Inggris). Menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Kinerja guru adalah kemampuan, keterampilan, kecakapan guru menyelesaikan tugas keprofesionalnya dalam melayani kebutuhan peserta didik (warga belajar). Aspek yang akan dijadikan variabel kinerja guru yaitu (1) Kompetensi Kepribadian guru, (2) Kompetensi profesional guru, (3) Kompetensi sosial guru, (4) kompetensi pedagogik. Kinerja guru dapat didukung dan dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu (a) Faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) (b) Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Dalam mencapai kinerja guru yang lebih baik diperlukan standar kinerja guru yaitu (1) Hasil, (2) Efisien, (3) Kepuasan, (4) Keadaptasian. Dimensi dan indikator yang harus

dikuasai oleh seseorang guru adalah (a) Kualitas Kerja seperti menguasai bahan, Mengelola proses belajar mengajar, Mengelola kelas, (b) Kecepatan/Ketepatan Kerja seperti menggunakan media atau sumber belajar, (c) Inisiatif dalam kerja seperti memimpin kelas, Mengelola interaksi belajar mengajar, (d) Kemampuan kerja seperti menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (e) komunikasi seperti memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Menurut Pidarta (1986) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, kepercayaan personalia sekolah. Sebelum melakukan penilaian terhadap kinerja guru ada beberapa unsur yang perlu diadakan dalam penilaian kinerja guru menurut Siswanto dalam Lamatenggo (2001) adalah sebagai berikut: (a) Kesetiaan, (b) Prestasi kerja, (c) Tanggung jawab, (d) Ketaatan, (e) Kejujuran, (f) Kerja sama, (g) Prakarsa, (h) Kepemimpinan.

b. Iklim Sekolah

Litwin and Stringer (dalam Gunbayi, 2007:1), Iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lain. DeRoche yang membedakan iklim sekolah menjadi dua yaitu iklim yang buruk atau negatif dan iklim yang positif. Iklim sekolah menurut Freiberg terdiri dari empat aspek yaitu: (1) Lingkungan fisik sekolah, (2) Sistem sosial, (3)

Lingkungan yang teratur, (4) Hubungan tentang perilaku guru dengan siswa. Dimensi Iklim Sekolah Menurut Thapa (2012) terdapat 4 dimensi iklim sekolah yaitu: (a) *Safety*, (b) *Teaching and Learning*, (c) *Support for learning*, (d) *Social and Civic Learning*, (e) *Interpersonal Relationship*, (f) *Respect for Diversit*, (h) *Social Support-Students*, (i) *Institutional Environmental*. Faktor - faktor yang mempengaruhi iklim sekolah menurut Howard, Howell dan Brainard (1987), antara lain: (a) *Continuous Academic and Social Growth*, (b) *Respect*, (c) *Trust*, (d) *High Morale*, (e) *Kohesivitas*, (f) *Oppurtunities for Input*, (g) Pembaharuan sekolah, (h) *Caring*. Indikator iklim sekolah yaitu (1) Lingkungan fisik, (2) Lingkungan sosial, (3) Lingkungan efektif, (4) Lingkungan akademik.

c. Motivasi Berprestasi Guru

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti *to move* (untuk bergerak). Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Teori Motivasi Berprestasi muncul dari David C. Mc Clelland (dalam Usman: 2006) mengemukakan bahwa manusia memiliki 3 kebutuhan pokok yaitu: (1) Kebutuhan akan berprestasi (*achievement*), (2) kebutuhan akan kekuasaan, (*Power*), (3) kebutuhan akan persahabatan (*afflition*). Menurut Santrock (2005) motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan seorang individu untuk mengerjakan sesuatu

dengan hasil baik. Parson, Hinson, & Brown (2001) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan penggerak untuk sukses, hasrat untuk maju, percaya pada kemampuan dan kepantasan diri. Mecllelland juga mengemukakan enam karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi: (a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) Berani mengambil resiko, (c) Memiliki tujuan yang realistis, (d) Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, (f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Hamalik (2000) ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu: (1) Pemberian Penghargaan, (2) Keberhasilan dan tingkat aspirasi, (3) Kompetisi dan Kooperatif. Menurut Usman (2002:260) indikator motivasi berprestasi guru yaitu: (1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, (2) Berusaha mencari umpan balik atas segala pekerjaannya, (3) Berani mengambil resiko dan penuh perhitungan, (4) Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif, (5) Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

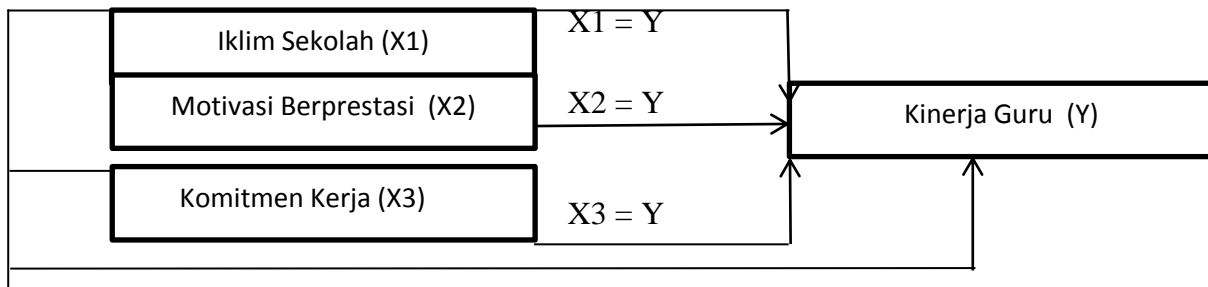
d. Komitmen Kerja

Komitme berasal dari kata *Commit* artinya melakukan, *commitmen* artinya melakukan janji-janjidan tanggung jawab. Komitmen adalah tindakan yang

diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Komitmen kerja adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 bahwa ada delapan (8) Standar Nasional Pendidikan: (a) standar isi, (b) standar proses, (c) standar kompetensi lulusan, (d) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (e) standar sarana

3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah inti sari dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis.



Gambar 1 Paradigma Ganda Hubungan Antara Variabel Penelitian

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2020

4. Hipotesis Penelitian

Yang menjadi hipotesis penelitian yaitu: Ada hubungan langsung dan positif antara iklim sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja dengan kinerja guru.

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

dan pra sarana, (f) standar pengelolaan, (g) standar pembiayaan, dan (h) standar penilaian. Menurut Winardi (2004:73) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru pada organisasi sekolah, yaitu: (1) Faktor personal, (2) Karakteristik pekerjaan, (3) Karakteristik struktur. Indikator-indikator komitmen kerja adalah sebagai berikut: (1) Komitmen normatif guru, (2) Komitmen afektif guru (3) Komitmen berkelanjutan.

2. Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan bukti korelasi antara iklim sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja dengan kinerja guru.

adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian korelasi Product Moment Pearson. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Mulia Pratama Kota Medan yang terletak di Jl. Jahe Raya No.1 Kelurahan Mangga, Kecamatan

Medan Tuntungan, Perumnas Simalingkar, Kota Medan. Penelitian ini dijadwalkan mulai Desember sampai Juli 2020.

3. Populasi Dan Sample Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMA Mulia Pratama kota Medan yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel Penelitian

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Mulia Pratama kota Medan yang berjumlah 30 orang.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:48) teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Kuesioner / Angket
- b. Studi Dokumentasi
- c. Wawancara

6. Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi operasional adalah batasan atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel).

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Iklm sekolah (X1)	Iklm sekolah merupakan suasana yang dilandasi oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu sekolah, yang tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang dilakukan oleh warga sekolah.	1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan sosial 3. Lingkungan efektif lingkungan akademik	Likert
Motivasi Berprestasi (X2)	Motivasi berprestasi bagi guru yang berkinerja merupakan dorongan yang kuat dalam diri seseorang guru untuk bekerja keras, sekalipun mendapat seseorang guru untuk bekerja keras, sekalipun mendapat tantangan dan beresiko dalam melaksanakan tugasnya agar berhasil meraih prestasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang diinginkan.	1. Bertanggung jawab atas segala perbuatannya 2. Berusaha mencari umpan balik atas segala pekerjaannya: 3. Berani mengambil resiko dan penuh perhitungan 4. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif 5. Manajemen waktu Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.	Likert
Komitmen Kerja (X3)	komitmen kerja adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik..	1. Komitmen Normatif Guru 2. Komitmen Afaktif Guru 3. Komitmen berkelanjutan	Likert
Kinerja	Kinerja adalah skor yang di dapat dari	1. Menguasai bahan,	

Guru (Y)	gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpulan data tentang kinerja seseorang.	Mengelola proses belajar mengajar, Mengelola kelas. 2. Menggunakan media atau sumber belajar, Menguasai landasan pendidikan, Merencanakan program pengajaran 3. Memimpin kelas, Mengelola interaksi belajar mengajar, Melakukan penilaian hasil belajar siswa 4. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan 5. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, Memahami dan dapat menafsirkan hasil – hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran 6. pembelajaran	Likert
----------	---	--	--------

Sumber: Data olahan penelitian, 2020.

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala likert.

Tabel 2. Skor skala likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2016 : 129)

7. Pengujian Instrumen

Mengaju pada pendapat Sugiyono (2005:86) berpendapat agar hasil penelitian valid dan reliabel, butir-butir pernyataan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

- a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
 - c. Uji Asumsi Klasik
- Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menguji yaitu:
1. Normalitas,

2. Multikolinieritas,
 3. Linieritas dan,
 4. Heteroskedastisitas.
 5. Analisis Regresi Linier Berganda
- Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja guru
 a = Konstanta
 b = Koefisien korelasi

- X1 = Iklim sekolah
- X2 = Motivasi berprestasi
- X3 = Komitmen kerja
- e = Standard error

Pengujian Hipotesis
a. Analisis Korelasi

Tabel 3. Kriteria Korelasi Variabel Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0, 799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini: (1) Hubungan antara iklim sekolah (X1), motivasi berprestasi (X2) dan komitmen kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

SMA Mulia Pratama adalah sebuah sekolah yang didirikan sejak tahun 1990 dengan SK Pendirian 263/1.05/A/ 1990 dengan status kepemilikan adalah kepemilikan Yayasan. SMA Mulia Pratama berada di Jl. Jahe Raya No. 1 Perumnas Simalingkar. Yang menjadi Visi SMA Mulia Pratama yaitu melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien agar siswa berkembang sesuai dengan perkembangan dan mampu berdaya saing dimasyarakat.

Sedangkan Misi SMA Mulia Pratama yaitu penciptaan konduktif bagi iman dan taqwa, menumbuhkan semangat secara intensif, mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler untuk membina bakat, minat dan kompetensi siswa, membudayakan pelayanan prima, menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, menyenangkan laboratorium melalui pengembangan lab kimia, lab fisika, lab komputer. Status kepemilikan Yayasan dengan akreditasi sekolah saat ini adalah akreditasi A atau sangat baik. Kepemilikan sekolah saat ini adalah dibawah naungan kepemilikan Yayasan Swasta.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah dijelaskan berdasarkan kategori pendidikan terakhir, jenis kelamin dan usia.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan, Jenis Kelamin dan Usia

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentasi (%)
Pendidikan Terakhir		
D-III	-	-

S-1	30	100%
S-2	-	-
Jumlah	30	100%
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	16	54%
Perempuan	14	46%
Jumlah	30	100%
Usia (Tahun)		
< 25		
26 – 35	6	20%
36 – 45	9	30%
46 – 55	11	43%
> 55	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Dari data tersebut, responden adalah seluruhnya memiliki latar belakang pendidikan sarjana yang berjumlah 30 Orang dengan presentase 100%, responden di dominansi oleh laki-laki yaitu 16

orang dengan presentase 54%, responden dengan umur di domoninasi umur 46-55 sebanyak 11 orang dengan presentase 43%.

3. Analisis Deskriptif

Tabel 5. Hasil analisis deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklm Sekolah	30	84	103	92.07	5.278
Motivasi Berprestasi	30	83	108	97.80	6.189
Komitmen Kerja	30	103	124	112.93	5.836
Kinerja Guru	30	158	190	174.30	8.474
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan hasil analisis deskriptif variabel kinerja yang tertinggi dengan nilai minimum 158, maximum 190, mean (rata-rata) 174.30, standar deviation 8.474. Nilai mean (rata-rata) lebih besar dari standard deviation. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini secara analisis deskriptif adalah berdistribusi normal.

4. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut ini:

- Valid, Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05
- Tidak valid, Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05

Setelah dilakukan eliminasi pada setiap variabel penelitian, item yang tidak valid maka diperoleh nilai pengujian validitas dengan seluruh item kuesioner bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa seluruh item kuesioner dalam variabel penelitian adalah sudah valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Reliabilitas

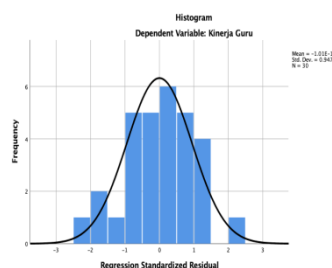
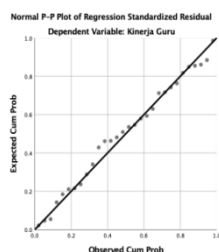
Uji reliabilitas dengan kriteria yaitu reliabel, jika nilai *cronbrach's alpha* > 0,60, tidak reliabel, jika nilai *cronbrach's alpha* < 0,60. Berdasarkan hasil pengujian dari setiap variabel, maka dapat

disimpulkan secara keseluruhan bahwa seluruh item kuesioner adalah reliabel dengan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data untuk variabel penelitian tersebut layak untuk digunakan untuk pengujian selanjutnya.

5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji secara grafik *p-plot*.



Gambar 2. Hasil uji normalitas data Gambar 3. Uji normalitas dengan histogram

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka dapat dilihat bahwa titik data dalam grafik adalah berada disekitar garis diagonal dan mengikuti kenaikan garis diagonal pada grafik. Data dalam penelitian ini adalah terdistribusi normal. Kemudian, berdasarkan grafik

normalitas histogram di atas maka dapat dilihat bahwa data menunjukkan adanya diagram yang simetris antara sisi kiri dan sisi kanan dari grafik. Data dalam penelitian ini adalah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Iklm Sekolah	.820	1.219
	Motivasi Berprestasi	.872	1.147
	Komitmen Kerja	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian multikolinieritas data di

atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data

dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas data.

3. Uji Linieritas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Data

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Kerja Guru * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	1408.517	14	100.608	2.240	.007
		Linearity	.087	1	.087	3.002	.009
		Deviation from Linearity	1408.429	13	108.341	2.412	.003
	Within Groups	673.783	15	44.919			
Total			2082.300	29			
Kualitas Kerja Guru * Motivasi Berprestasi	Between Groups	(Combined)	1305.133	18	72.507	1.026	.050
		Linearity	78.770	1	78.770	1.115	.031
		Deviation from Linearity	1226.363	17	72.139	1.021	.040
	Within Groups	777.167	11	70.652			
Total			2082.300	29			
Kualitas Kerja Guru * Komitmen Kerja	Between Groups	(Combined)	1141.433	16	71.340	1.986	.052
		Linearity	172.999	1	172.999	2.390	.015
		Deviation from Linearity	968.435	15	64.562	.892	.008
	Within Groups	940.867	13	72.374			
Total			2082.300	29			

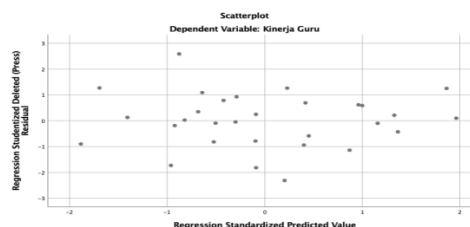
Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat

dengan nilai signifikansi seluruhnya adalah dibawah 0,05.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020.

Data dalam penelitian ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas data. Sehingga dapat memenuhi

asumsi klasik secara grafik *Scatter Plot*.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	194.697	39.882		4.882	.000
Iklim Sekolah	.012	.325	.008	5.038	.003
Motivasi Berprestasi	.287	.268	.210	3.070	.023
Komitmen Kerja	-.439	.275	.303	6.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020

Berdasarkan pada pengujian data regresi linier berganda di atas maka dapat dilihat beberapa kesimpulan yaitu nilai konstanta sebesar 194.697. Persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 194.697 + 0.12X_1 + 287X_2 - 439X_3$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

bebas X_1 , X_2 , X_3 , mampu memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja guru SMA Mulia Pratama kota Medan. Selanjutnya, pengujian variabel bebas dengan variabel terikat dengan metode analisis ANNOVA dari program SPSS.

Tabel 9. Hasil Pengujian Data Secara Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266.774	3	88.925	17.273	.000 ^b
Residual	1815.526	26	69.828		
Total	2082.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2020

nilai signifikansi berada dibawah nilai $0,000 < 0,05$.

Dari data tersebut bahwa variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan

6. Analisis Korelasi

Tabel 10. Kriteria Korelasi Variabel Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1 Hubungan antara iklim sekolah (X_1) sekolah dengan kinerja guru (Y) positif

Nilai *r-square* adalah sebesar 0,423 atau dalam persentasi sebesar 42,30% dengan nilai positif dan kriteria korelasi sedang.

- 2 Hubungan antara motivasi berprestasi (X2) dengan kinerja guru (Y) positif
Nilai *r-square* adalah sebesar 0,378 atau dalam persentasi sebesar 37,80% dengan nilai positif dengan kriteria korelasi rendah.
- 3 Hubungan antara komitmen kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) positif
Nilai *r-square* adalah sebesar 0,783 atau dalam persentasi sebesar 78,3% dengan nilai positif dengan kriteria korelasi kuat.
- 4 Hubungan antara iklim sekolah (X1), motivasi berprestasi (X2) dan komitmen kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) positif
Nilai *r-square* adalah sebesar 0,822 atau dalam persentasi sebesar 82,20% dengan nilai positif dan kriteria korelasi sangat kuat.

Pembahasan

5. Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru

Nilai korelasi dari instrument *r-square* adalah sebesar 0,423 atau dalam persentasi sebesar 42,30% dengan nilai yang positif dengan kriteria korelasi sedang. Penyebab umum terjadinya iklim sekolah memiliki korelasi yang sedang terhadap kinerja guru adalah faktor usia yang rata-rata tua dan jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki.

6. Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru

Nilai korelasi dari instrument *r-square* adalah sebesar 0,378 atau dalam persentasi sebesar 37,80% dengan nilai yang positif dengan kriteria korelasi rendah. Tetapi dalam hal ini pengaruh yang signifikan tersebut dijelaskan seberapa kuat hubungannya melalui korelasi yang sedang. Penyebab umum terjadinya perubahan pada variabel motivasi yang memberikan kontribusi yang rendah terhadap kinerja guru adalah factor usia yang didominasi oleh lebih banyak yang tua dibandingkan yang muda.

7. Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Guru

Nilai korelasi yang dilihat dari instrument *r-square* adalah sebesar 0,783 atau dalam persentasi sebesar 78,3% dengan nilai yang positif dengan kriteria korelasi kuat. Hasil analisis regresi linier terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja dan kinerja guru.

8. Hubungan Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Guru

Nilai korelasi dari instrument *r-square* adalah sebesar 0,822 atau dalam persentasi sebesar 82,20%. Sesuai dengan tabel kriteria pengujian korelasi maka angka ini adalah menunjukkan nilai yang positif dengan kriteria korelasi sangat kuat. Hasil analisis regresi linier dari masing-masing variabel penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas

dengan variabel terikat. Pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan kuat melalui korelasi yang kuat sebesar 82,20%. Sehingga, dapat dikatakan bahwa penting untuk pihak sekolah SMA Mulia Pratama untuk memberikan perhatian pada ketiga variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih tinggi lagi.

9. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilaksanakan, maka variabel iklim sekolah, motivasi berprestasi, komitmen kerja memiliki hubungan yang signifikan dan korelasi positif. Variabel iklim sekolah dengan hubungan yang sedang sebesar 0,423 atau 42,3% terhadap kinerja guru, variabel motivasi berprestasi dengan hubungan yang rendah 0,378 atau 37,8% terhadap kinerja guru, variabel komitmen kerja dengan hubungan yang kuat sebesar 0,783 atau 78,3% terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan variabel penelitian memiliki hubungan yang signifikan dan korelasi positif dengan hubungan yang sangat kuat sebesar 0,822 atau sebesar 82,20% terhadap kinerja guru. Nilai konstanta sebesar 194.697. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas X1, X2, X3, mampu memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja guru SMA Mulia Pratama kota Medan. Hasil analisis regresi linier berganda bahwa iklim sekolah, motivasi berprestasi, komitmen kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikans iklim sekolah berada dibawah nilai $0,003 < 0,005$, motivasi berprestasi signifikan berada dibawah nilai $0,023 < 0,05$, komitmen kerja nilai signifikan berada dibawah nilai $0,000 < 0,05$. Nilai koefisienya adalah $Y = 194.697 + 0,012 X_1 + 0,287 X_2 - 0,439 X_3 = 194,557$.

2. Saran

Bagi guru Sebaiknya lebih banyak mengikuti pelatihan guru yang diselenggarakan oleh pihak Dinas Pendidikan yang berkaitan tentang peningkatan mutu guru dan mutu pendidikan, kerja sama, komunikasi yang terbuka, hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama, Terampil dalam mengajar dan mempersiapkan diri sebaik-baiknya. Bagi pihak terkait untuk lebih memperhatikan para guru-guru yang sungguh- sungguh mengajar dengan baik dan memberikan motivasi kepada mereka. Bagi kepala sekolah untuk lebih mendisiplinkan para guru yang dimulai dari diri sendiri, selalu mengevaluasi para guru-guru terhadap kemajuan kinerja dan kesulitan yang dihadapi, serta menerima semua masukan.

10. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Arinkunto, Suharsimi. 1990.
Manajemen Pengajaran Secara

- Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi.2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.M, Sadirman. 1996. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Banun, Sri 2017. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Kompri, 2015.*Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mini, Hj.2013. *Profesi Keguruan*.Medan: Perdana Publishing *Guru*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, H.E. 2013. *Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandiria Guru Dan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- M Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeth.
- Purba, Saut.2019. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu dan Kinerja Guru*. Medan: Pasca Sarjana UNIMED.
- Wukir. H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*.Yogyakarta : Multi Presindo.
- Wau, Yasaratodo.2017. *Profesi Kependidikan, Edisi Revisi*. Medan : UNIMED.
- Withemore, John.1997. *Coaching For Performance Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Terj.Y Dwi Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
2. Jurnal Penelitian
- Dasmiati. 2013. “ *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Terhadap Komitmen Afektif Guru Sekolah Luar Biasa di Medan*”. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, Vol.15 Nomor 1, Medan
- Adi Putra Prawira. (2009). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan DisplinBelajar Dengan Prestasi Belajar Ekonomi SMA Negeri 1 Wonogiri Tahun Angkatan 2008 / 2009*.
- Pakpahan, Mariani. 2018. *Hubungan Peran Guru Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Elektronika Di SMP Negeri 14 Medan*. Medan: Universitas Darma Agung Medan
- Yuliejantiningasih,Yovitha.2012. *Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD*. JMP, Volume 1 Nomor 3, Desember 2012. Halaman 239 – 256.

- Wau, Yasaratodo 2012, “ *Pengaruh Kepemimpinan Partispatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah*”. Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan.
3. Perundang-Undangan
- Depdiknas. 2006. *Standar Isi Pendidikan*. Jakarta: Permendiknas No. 26 Tahun 2006.
- Depdiknas. 2006. *Pelaksanaan Isi Dan Standar Kompetensi Lulusan*. Jakarta: Permendiknas No. 24 Tahun 2006.
- Kementeria Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidik. Supervisi Pembelajaran dan Manajerial Pada Kurikulum 2013*.
- Peraturan pemerintah (PP) nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan
- Undang – Undang 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.
4. Internet
- Assembly Of Alaska Native Educators. 2003. *Alaska Standard For Culturally Responsive Schools*. Diakses dari [w.w.w.Ankn. Uaf. Edu / Standards/ Xcop. Html](http://www.Ankn.Uaf.Edu/Standards/Xcop.html) Tanggal 2 Agustus 2005.
- Parerungan, Rutheria. 2016. *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru*. Jakarta: Hotnertampubolon@yahoo.com