

---

## Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru

Rahmadanni Pohan

Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Air Molek, Indonesia

---

### Article Info

#### Article history:

Received Jan 1<sup>st</sup>, 2019

Revised June 16<sup>th</sup>, 2019

Accepted June 17<sup>th</sup>, 2019

#### Keyword:

Work climate

Achievement motivation

Teachers' performances

### ABSTRACT

This research aimed to find out whether there was a significant effect of work climate and achievement motivation on teachers' performances of State Islamic Junior High School in Pekanbaru. Used correlation method with quantitative approach. The total number of respondents was 30 teachers. Technique of collecting the data used observation, questionnaire and documentation. Technique of analyzing the data used qualification test which consists of normality test, linearity and homogeneity test, and hypothesis test which was done by using simple correlation analysis, multiple correlation and determination analysis ( $R_2$ ) which entirely used SPSS version 22.0. The result showed that work climate gave effects on teachers' performances of Islamic State Junior High School in Pekanbaru which was at a very strong category was 0.989, achievement motivation gave effects on teachers' performances of Islamic State Junior High School in Pekanbaru which was at a very strong category was 0.993. Furthermore, work climate and achievement motivation simultaneously gave effects on teachers' performances of Islamic Junior High School which was at a very strong category was 0.994. If work climate and achievement motivation increase, teachers' performances of Islamic State Junior High School in Pekanbaru will be higher. Conversely, if the work climate and achievement motivation decrease, teachers' performances of Islamic State Junior High School in Pekanbaru will be lower. From these results, it is expected that teachers can maintain and enhance their performance in completing the tasks optimally.

Copyright © 2019, AL-USWAH  
All rights reserved.

---

### Corresponding Author:

Rahmadanni Pohan

Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Air Molek,

Email: [rahmadannipohan@gmail.com](mailto:rahmadannipohan@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Guru mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia seutuhnya yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia, serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dan pengajar, guru harus memiliki kreatifitas yang tinggi, karena tidak hanya menekankan pengetahuan tentang apa yang diajarkan, tetapi lebih menekankan pada internalisasi tentang apa yang diajarkan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan dihayati serta dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari oleh peserta didik.

Namun, pada kenyataannya dunia pendidikan saat ini menuai berbagai kritik tajam terhadap sosok seorang guru karena ketidakmampuannya dalam menanggulangi berbagai isu penting dalam kehidupan masyarakat. Masyarakat/orang tua peserta didik kadang-kadang mencemooh dan menuding guru tidak kompeten, tidak berkualitas, manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan kemampuannya. Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan oleh adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan, kekurangan guru di daerah terpencil,

memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru, banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya itu, serta perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot.<sup>1</sup>

Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, di antaranya rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme.<sup>2</sup> Penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih berada di bawah standar. Selain itu, rendahnya profesionalisme guru juga disebabkan oleh masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang belajar di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis apalagi membuka internet. Kemudian, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju, kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang

<sup>1</sup>Siti Asdiqoh, "Motivasi Kinerja Guru," *Jurnal Ijtihad*, Vol. 11, No. 1 (2011):

<sup>2</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), 3

mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan *output*nya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya, kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.<sup>3</sup>

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja diartikan sebagai prestasi, karena menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.<sup>4</sup>

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama

melakukan aktivitas pembelajaran. Terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (*teaching*) yaitu: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*Classroom Action Research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurangnya kedisiplinan, rendahnya komitmen profesi dan rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain meliputi: faktor kemampuan serta psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relita (pendidikan), serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.<sup>5</sup>

Dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal (kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan budaya organisasi) dan internal (semangat kerja dan motivasi berprestasi). Motivasi berprestasi dan semangat kerja guru merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki oleh guru agar bisa menunjukkan kinerjanya secara profesional. Untuk melihat kualitas kinerja guru, perlu memperhatikan beberapa faktor yang

<sup>3</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 9

<sup>4</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 45

<sup>5</sup>A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil Pengukurannya* (Jakarta: Prisma LP3ES, 2000), 133

dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Faktor-faktor yang dimaksudkan adalah berkaitan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, budaya organisasi, iklim organisasi, semangat kerja guru, dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh setiap guru.<sup>6</sup>

Supardi mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di madrasah, apakah itu kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di madrasah.<sup>7</sup> Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru.

Pengembangan madrasah yang efektif, efisien, produktif, dan akuntabel perlu ditunjang oleh perubahan berbagai aspek pendidikan lainnya, termasuk iklim madrasah (*school climate*). Perubahan iklim madrasah perlu dilakukan untuk merespons kondisi pendidikan

dewasa ini yang semakin terpuruk. Hal ini lebih diperkuat lagi dengan perubahan-perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan yang menuntut penyesuaian pendidikan dan iklim madrasah yang kondusif yang menunjang terhadap pembelajaran yang bermakna. Dalam kerangka inilah perlunya manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.<sup>8</sup>

Iklim kerja di madrasah pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan oleh kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Iklim kerja di madrasah dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab dan insentif yang adil.<sup>9</sup>

Menurut Syaiful Sagala, iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh guru yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku guru. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung,

<sup>6</sup>Ibid., 19-24

<sup>7</sup>Supardi, *Kinerja Guru...*, 18-19

<sup>8</sup>E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 89

<sup>9</sup>Supardi, *Kinerja Guru...*, 38



sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi guru.<sup>10</sup>

Hening Pratiwi menyatakan bahwa iklim madrasah yang dirasakan oleh para guru menjadi bagian tak terpisahkan dari kinerja para guru. Jika suasana kerja menyenangkan, para guru mempunyai rasa aman dan hidup layak, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan, kesempatan untuk mempertahankan diri, merupakan bagian dari iklim madrasah yang bisa menumbuhkan kinerja guru semakin baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang menyenangkan, tidak adanya rasa aman pada diri guru, rasa tidak diikutsertakan, perlakuan yang tidak wajar dan tidak jujur, guru dianggap tidak mampu, guru tidak diakui dan dihargai, maka semua keadaan ini akan mengakibatkan kinerja guru akan semakin jelek.<sup>11</sup>

Pada tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperensial.<sup>12</sup> Seseorang akan berhasil dalam tugas dan tanggung jawabnya jika pada dirinya sendiri ada keinginan untuk bekerja. Keinginan atau dorongan untuk melakukan atau

tidak melakukan sesuatu itu disebut dengan motivasi. Dorongan itu bisa berasal dari dalam (intrinsik) atau luar (ekstrinsik). Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi pula proses dan hasilnya.<sup>13</sup> Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu.<sup>14</sup> Menurut Hamzah B. Uno, setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi.<sup>15</sup> Indah Khusnul Masrurah menyatakan tingkah laku manusia yang ditampilkan untuk mencapai tujuan tertentu digerakkan atau diarahkan oleh motivasi.<sup>16</sup> Motivasi merupakan suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan madrasah, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar yang berlaku dan berjuang untuk sukses. Motivasi merupakan

<sup>10</sup>Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2009), 130

<sup>11</sup>Hening Pratiwi, "Hubungan Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah (Studi Tentang Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat)," *Jurnal FISIPUI* (2012): 4

<sup>12</sup>Supardi, *Kinerja Guru...*, 53-54

<sup>13</sup>Jamal Ma'mur Asmani, *7 Tips Aplikasi PAKEM* (Jogyakarta: Diva Press, 2011), 150-151

<sup>14</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 94

<sup>15</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 1

<sup>16</sup>Indah Khusnul Masrurah, "Korelasi Orientasi dengan Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung," *Jurnal Dinamika Penelitian*, Vol. II, No. 1 (2011):

komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan.<sup>17</sup> Dengan motivasi mendorong guru untuk mengarahkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.<sup>18</sup>

Beberapa orang guru MTsN Kota Pekanbaru, masih ditemukan gejala-gejala yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini ditandai dengan masih ditemukan guru yang kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya, pendekatan dan metode mengajar yang digunakan guru tidak sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik, masih ada guru yang terlambat masuk ke dalam kelas, sebagian guru ada yang tidak menguasai bahan pelajaran dan tidak rutin dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, serta sebagian guru ada yang tidak menggunakan media pembelajaran.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema ini, yaitu:

*Pertama*, pada tahun 2005 Mukhyar mahasiswa PPs UIN Suska Riau melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Harapan

Pribadi dan Iklim Sekolah dengan Motivasi Internal Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.” Penelitian ini menggunakan metode survei teknik korelasional. Adapun jumlah responden penelitiannya adalah 73 orang guru yang berstatus PNS dipilih dengan teknik *proporsional random sampling* dan menggunakan kuesioner berbentuk skala likert, serta menggunakan rumus *Product Moment* untuk pengujian validitas dan metode *Alpha* untuk reliabilitas. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara harapan pribadi dengan motivasi internal guru dengan koefisien korelasi  $r_{y_1} = 0,32$  dengan persamaan regresi  $Y' = 44,12 + 0,38X_1$ , terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan motivasi internal guru dengan koefisien korelasi  $r_{y_2} = 0,30$  dengan persamaan regresi  $Y' = 69,12 + 0,06X_2$  dan terdapat hubungan yang berarti antara harapan pribadi dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan motivasi internal guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda  $r_{y_{12}} = 0,57$  dengan persamaan regresi ganda  $Y' = 46,94 + 0,01 + 0,33X_2$ .

*Kedua*, pada tahun 2006, Desi Mardiani mahasiswi PPs UIN Suska Riau melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Sikap terhadap Profesi dengan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Munawwarah Pekanbaru.” Dengan melibatkan 37 orang responden yang diberikan

<sup>17</sup>Yuyuk Liana, “Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2 (2012):

<sup>18</sup>Carudin, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal INVOTEC*, Vol. VII, No. 2, (2011): 131 –144

angket, serta menggunakan rumus *Product Moment*. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di pondok pesantren Al Munawwarah Pekanbaru. Kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,662 dengan kontribusi sebesar 0,438%, terdapat hubungan yang signifikan dari sikap terhadap profesi dengan kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Munawwarah Pekanbaru. Kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,534 dengan kontribusi sebesar 0,285% dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan kinerja guru di pondok pesantren Al-Munawwarah Pekanbaru. Kekuatan hubungan motivasi berprestasi dan sikap terhadap profesi dengan kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Munawwarah Pekanbaru adalah 0,461 dengan kontribusi sebesar 46,1%.

*Ketiga*, pada tahun 2005 Rismawaty Purba mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Medan Kota.” Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yang disebarakan kepada 75 orang sampel yang diambil secara acak *proportional*. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik korelasi, regresi sederhana dan ganda pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa

terdapat hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru ( $r_{xy} = 0,572$ ), terdapat hubungan antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru ( $r_{xy} = 0,582$ ), dan terdapat hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru, Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar = 0,4653 atau 46,53%, sehingga koefisien korelasi ganda  $R = 0,682$  berhubungan dengan Kinerja Guru. Bila dirinci masing-masing variabel bebas, ternyata motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif sebesar 22,55% dan sumbangan relatif sebesar 48,47%, sedangkan iklim kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 23,98% dan sumbangan relatifnya sebesar 51,53%.

*Keempat*, pada tahun 2003 Muslim mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jakarta Selatan.” Hasil penelitiannya menunjukkan tingkat kinerja guru madrasah mencapai 71,56%. Penelitian ini juga menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Jakarta Selatan, di mana hubungan tersebut signifikan dengan korelasi 0,34 dan dengan demikian 18% variasi kinerja guru Madrasah Aliyah Jakarta Selatan ditentukan oleh faktor iklim organisasi.

*Kelima*, Indah Khusnul Masrurroh dalam jurnal *Dinamika Penelitian* Vol. II No. 1 Juli 2011

dengan judul “Korelasi Orientasi dengan Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung.” Sampel dalam penelitian ini berasal dari mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung yang berusia 20-24 tahun dengan teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis datanya menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 12.00. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,557$ .

Keenam, Nurkholis dalam *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia* Vol. 3 No. 1 2013 dengan judul “Determinasi Iklim Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Selong NTB.” Sampel penelitian terdiri dari 64 orang guru. Rancangan penelitian ini menggunakan *expose facto* yang data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat determinasi iklim kerja dan kinerja guru dengan garis regresi  $Y = 107,773 + 0,673 X_1$ , terdapat determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan garis regresi  $Y = 1,894 + 1,380 X_2$ , terdapat determinasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan garis regresi  $Y = 33,510 + 0,996 X_3$ , dan terdapat determinasi secara simultan iklim kerja, motivasi berprestasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

dengan garis regresi  $Y = 7,977 + 0,729 X_1 + 0,404 X_2 + 0,114 X_3$ , dimana diperoleh  $R = 0,963$ .

Hasil-hasil penelitian terdahulu, ternyata memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang iklim kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru. Akan tetapi perbedaannya terletak pada penelitian yang dilakukan Mukhyar mencakup harapan pribadi dan iklim sekolah dengan motivasi internal guru SDN Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian oleh Desi Mardiani mengenai motivasi berprestasi dan sikap terhadap profesi dengan kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Munawwarah Pekanbaru. penelitian yang dilakukan oleh Rismawaty Purba tentang motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru SMAN di Kecamatan Medan Kota, Penelitian oleh Muslim mengenai iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru MAN di Jakarta Selatan. Penelitian yang dilakukan Indah Khusnul Masruroh tentang orientasi dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa PGMI STAIN Tulungagung, (6.) Penelitian oleh Nurkholis mengenai iklim kerja, motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Selong NTB, sedangkan penelitian yang penulis lakukan mengenai iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTsN Kota Pekanbaru.



## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja diartikan sebagai prestasi, karena menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.<sup>19</sup>

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>20</sup> Guru merupakan orang-orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta) maupun psikomotorik (karsa).<sup>21</sup> Guru adalah

subjek aktif,<sup>22</sup> dan guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus *digugu* dan *ditiru*).

Guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.<sup>23</sup> Guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik yang mana menunjukkan bahwa guru yang bermutu itu dapat diukur dengan lima indikator, yaitu: kemampuan profesional (sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan serta pelatihan), upaya profesional (sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian), waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya), kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak), dan tingkat kesejahteraan (sebagaimana terukur dari upah, honor atyau penghasilan rutinnya).<sup>24</sup>

Di dalam al-Qur'an surat al-Nisa' ayat 58, Allah SWT berfirman:

<sup>19</sup>Supardi, *Kinerja Guru...*, 45

<sup>20</sup>Afnil Guza, *Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005)* (Jakarta: Asa Mandiri, 2009), 2

<sup>21</sup>Alfiah, *Hadis Tarbawiy: Pendidikan Islam Tinjauan Hadis Nabi* (Pekanbaru: Al Mujtahadah Press, 2010), 36

<sup>22</sup>Suyatno, *Menjelajah Pembelajaran Inovatif* (Surabaya: Masmedia Buana Pustaka, 2009), 5

<sup>23</sup>Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 39

<sup>24</sup>Abd. Rachman Assegaf, *Filsafat Pendidikan Islam: Paradigma Baru Pendidikan Hadhari Berbasis Integratif-Interkonektif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 251

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا.

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Surat al-Nisa’ ayat 58 tersebut menjelaskan bahwa seorang tenaga yang profesional (guru) adalah seorang yang bersifat *al-amin* (terpercaya), *al-hafidz* (dapat menjaga amanah) dan *al-wafiy* (yang merawat sesuatu dengan baik), seorang pendidik yang memiliki keahlian, seorang yang bertindak adil dengan memberikan hak kepada yang memilikinya dengan cara yang paling efektif atau tidak berbelit-belit (*ishal al-baqq ila shahibibi min aqrab al-thuruq ilaihi*).<sup>25</sup>

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain meliputi faktor kemampuan serta psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan relita (pendidikan), serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.<sup>26</sup>

Kinerja guru adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam

tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Kinerja guru juga terlihat dari perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami oleh guru untuk memberi hasil atau mencapai tujuan. Kadang-kadang kinerja tersebut hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil.

## 2.2. Iklim Kerja

Menurut Agus Dharma, iklim kerja adalah lingkungan atau situasi anggota melakukan pekerjaan. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Menurut definisi di atas dapat dilihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.<sup>27</sup>

Menurut Syaiful Sagala, iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh guru yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mem-

<sup>25</sup>Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 222-224

<sup>26</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Konsep Dasar ...*, 133

<sup>27</sup>Agus Dharma, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2008), 21

pengaruhi perilaku guru. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi guru.<sup>28</sup>

Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh guru di madrasah meliputi:<sup>29</sup>

- a. Dimensi guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan dengan indikator: hubungan baik guru dan peserta didik, tanggung jawab, keyakinan dan tingkat kehadiran.
- b. Dimensi guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik dengan indikator komunikasi guru dengan peserta didik dan kepala sekolah, perhatian guru terhadap pencapaian akademik peserta didik, pemberian motivasi kepada peserta didik, hubungan guru dengan orang tua peserta didik, perlakuan terhadap peserta didik dan kemauan memajukan peserta didik.
- c. Dimensi kepala madrasah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian dengan indikator pengenalan terhadap guru, keyakinan akan kemampuan guru dan peserta didik, kerja sama menyelesaikan

masalah, kerja sama dalam pengambilan keputusan, wawasan, perhatian terhadap guru dan peserta didik serta kerja sama dalam memajukan madrasah.

- d. Dimensi peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh dengan indikator kenyamanan sekitar madrasah, motivasi belajar, pemeliharaan harta benda madrasah, keinginan berjumpa guru untuk mendapat nasehat dan bantuan, tingkat kehadiran, disiplin, kebersihan dan penegakan peraturan.

Jadi, iklim kerja merupakan suasana atau situasi dimana guru dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman tanpa ada gangguan, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri guru dan tugasnya pada saat bertugas. Kondisi iklim kerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sehingga akan mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Apabila iklim kerja tidak baik dan tidak kondusif maka akan mempersulit pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada guru.

Sebagaimana telah tertera dalam al-Qur`an pada surat Yunus ayat 25 yang berlafadzkan:

وَاللَّهُ يَدْعُوهُ إِلَىٰ دَارِ السَّلَامِ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

“Allah SWT menyeru (manusia) ke Darussalam (surga), dan menunjuki orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus (Islam).”

<sup>28</sup>Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2009), 130

<sup>29</sup>Supardi, *Kinerja Guru...*, 25-26

Ayat tersebut menjelaskan bahwa bagaimanapun keadaannya selaku seorang guru harus mampu membiasakan diri dengan berbagai macam kondisi bekerja. Selain itu, guru juga merupakan salah satu komponen yang ada dalam iklim kerja serta dapat juga menciptakan kondisi kerja yang harmonis, aman, tenang dan kondusif.

### 2.3. Motivasi Berprestasi

Manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Apabila ia mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari karya orang lain.

Dalam pandangan Islam, motivasi sering diistilahkan dengan niat. Islam mengajarkan bahwa sahnya seseorang melakukan sesuatu perbuatan akan sangat ditentukan oleh motivasinya (niatnya). Oleh karena itu, motivasi dalam ajaran Islam memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan.<sup>30</sup>

Amirul Mukminin Abu Hafsh Umar Bin Khathab r.a. berkata, aku mendengar Rasulullah SAW. Bersabda: “Sesungguhnya setiap amal perbuatan sangat tergantung kepada niatnya. Dan bagi setiap manusia (hasilnya) tergantung kepada apa yang diniatkannya. Maka barang siapa berhijrah karena Allah SWT dan Rasul-Nya, maka hijrahnya itu karena Allah SWT dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang berhijrah

karena dunia yang ingin dia dapatkan atau perempuan yang ingin ia nikahi, maka hijrahnya itu tergantung kepada apa yang dia niatkan.” (HR. Bukhari dan Muslim)<sup>31</sup>

Motivasi berprestasi dimiliki oleh setiap orang, sedangkan intensitasnya tergantung pada kondisi mental orang tersebut.<sup>32</sup> Orang yang mempunyai kebutuhan atau *need* akan meningkatkan *performance*, sehingga dengan demikian akan terlihat tentang kemampuan berprestasinya.<sup>33</sup> Motivasi berprestasi sebagai usaha keras individu untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembandingan. Standar keunggulan dapat berupa tingkat kesempurnaan hasil pelaksanaan tugas (berkaitan dengan tugas), perbandingan dengan prestasi sendiri (berkaitan dengan diri sendiri) dan perbandingan dengan orang lain (berkaitan dengan orang lain).

Ciri-ciri motivasi berprestasi dapat dilihat dari perilaku mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya, mencari umpan balik tentang perbuatannya, memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya, serta berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

<sup>31</sup>Musthafa Dieb al-Bugha, Muhy al-Din Mistu, *Al-Wafi Syarah Kitab Arba'in An-Nawaniyah (Menyelami Makna 40 Hadist Rasulullah)* (Yogyakarta: Al-P'tishom, 2012), 8

<sup>32</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 8

<sup>33</sup>Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: ANDI Offset, 2010), 248

<sup>30</sup>Heri Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Alfabeta, 2013), 142



### 3. METODE

Artikel ini merupakan hasil penelitian yang berbentuk korelasional dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan rancangan non eksperimen dan berdesain *survey*. Di mana variabelnya memiliki hubungan *asimetris* dan terdiri dari dua variabel bebas (*predictor*) yaitu iklim kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Data yang dikumpulkan adalah data primer yang diperoleh dari data primer literatur yang berkaitan dengan teori-teori yang berhubungan dengan variabel iklim kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru, serta data primer lapangan yang berasal dari hasil observasi variabel kinerja guru dan data dari hasil penyebaran angket variabel iklim kerja dan motivasi berprestasi, serta data sekunder, data literatur sekunder berupa buku, artikel dan hasil penelitian ilmiah yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, serta data sekunder lapangan yang berhubungan dengan profil Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru, referensi-referensi dan peraturan-peraturan tertulis.

Sumber datanya didasarkan kepada klasifikasi 3P, yakni: *person* (orang) yaitu guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru, *place* (tempat) yaitu di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru: Madrasah Tsanawiyah Negeri Andalan, Madrasah Tsanawiyah Negeri Bukit Raya (Unggul & Berkarakter) dan Madrasah

Tsanawiyah Negeri Muara Fajar, serta *paper* (kertas/dokumentasi: simbol, gambar dan angka) yaitu dokumen gambar (foto) peta lokasi, buku-buku dan penelitian yang relevan terdahulu.

Tempat pelaksanaan penelitiannya ialah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru yaitu: Madrasah Tsanawiyah Negeri Andalan Jl. Amal Hamzah No. 1 Pekanbaru, Madrasah Tsanawiyah Negeri Bukit Raya (Unggul & Berkarakter) Jl. Unggas Ujung No. 453 Simpang Tiga Pekanbaru dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Muara Fajar Jl. Yos Sudarso Km. 15 Ke 1. Muara Fajar Kec. Rumbai Pekanbaru.

Subjeknya adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru, sedangkan objeknya adalah iklim kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Populasinya adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sehubungan dengan banyaknya jumlah populasi, maka penulis mengambil sampel sebesar 25% dari 125 guru adalah 30 guru dengan teknik *simple random sampling*. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan adalah observasi, angket, dokumentasi dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi. 22.0 melalui teknik analisis dari *Pearson*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data

Dari distribusi skor kinerja guru, diperoleh nilai terendah adalah 116,00 dan nilai tertinggi 156,00. Berdasarkan perhitungan dari distribusi data tersebut terdapat mean sebesar 130,50, median sebesar 126,00, modus sebesar 126 dan standar deviasi sebesar 11,066, serta dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi skor kinerja guru berada pada tingkat tinggi, yaitu 8,4%.

Dari distribusi skor iklim kerja, diperoleh nilai terendah adalah 73,00 dan nilai tertinggi 97,00. Berdasarkan perhitungan dari distribusi data tersebut terdapat mean sebesar 81,83, median sebesar 80,00, modus sebesar 80 dan standar deviasi sebesar 6,529, serta dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi skor iklim kerja berada pada tingkat tinggi, yaitu 8,7%.

Kemudian distribusi skor motivasi berprestasi, diperoleh nilai terendah adalah 73,00 dan nilai tertinggi 98,00. Berdasarkan perhitungan dari distribusi data tersebut terdapat mean sebesar 81,93, median sebesar 80,00, modus sebesar 78 dan standar deviasi sebesar 6,853, serta dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi skor motivasi berprestasi berada pada tingkat tinggi, yaitu 8,7%.

### 4.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil perhitungan reliabilitas variabel

kinerja guru pada tingkat kepercayaan yang baik yaitu 0,939 yang berada di atas 0,60 yang berarti reliabel, variabel iklim kerja pada tingkat kepercayaan yang rendah yaitu 0,885 yang berada di atas 0,60 yang berarti reliabel dan variabel motivasi berprestasi pada tingkat kepercayaan yang sangat tinggi yaitu 0,898 yang berada di atas 0,60 yang juga reliabel.

### 4.3. Uji Persyaratan Analisis

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kinerja guru sebesar 0,200, iklim kerja sebesar 0,915, dan motivasi berprestasi sebesar 0,175, karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kinerja guru, iklim kerja dan motivasi berprestasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Uji Linieritas

Dari hasil uji linieritas pada *output ANOVA Tabel* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas adalah 0,000, karena signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja guru dan iklim kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Selanjutnya hasil uji linieritas variabel kinerja guru dan motivasi berprestasi dapat diketahui bahwa

nilai signifikansi linieritas adalah 0,000, karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja guru dan motivasi berprestasi terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

#### 4.3.3. Uji Homogenitas

Dari hasil uji homogenitas dapat diketahui bahwa signifikansi kinerja guru sebesar 0,029, iklim kerja sebesar 0,017, dan motivasi berprestasi sebesar 0,103. Signifikansi masing-masing lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ketiga kelompok data adalah sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi masing-masing variabel penelitian homogen.

### 4.4. Pengujian Hipotesis

#### 4.4.1. Korelasi Sederhana

Hipotesis pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Maka dapat diperoleh besarnya koefisien korelasi iklim kerja dengan kinerja guru = 0,989 dengan  $p < 0,05$ ,  $N = 30$  dan teknik analisis yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Hal ini berarti terdapat korelasi yang signifikan dan mengandung pengertian apabila iklim kerja kondusif maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya apabila iklim kerja tidak kondusif maka kinerja guru semakin rendah. Hal ini berarti menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hipotesis kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Maka dapat diketahui besarnya koefisien korelasi iklim kerja dengan kinerja guru = 0,993 dengan  $p < 0,05$ ,  $N = 30$  dan teknik analisis yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Hal ini berarti terdapat korelasi yang signifikan dan mengandung pengertian apabila motivasi berprestasi guru baik maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya apabila motivasi berprestasi tidak baik maka kinerja guru semakin rendah. Berarti hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hipotesis ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Dilihat dari koefisien korelasi iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah 0,994 atau ( $r_{y.x_1x_2} = 0,994$ ). Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, karena berada di antara 0,90 – 1,00, sedangkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,994^2 \times 100\% = 98,90\%$ , sedangkan sisanya 1,1% ditentukan oleh variabel lain. Dengan demikian sesuai dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru.

#### 4.4.2. Korelasi Parsial

Hasil analisis korelasi parsial iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa ada korelasi iklim kerja dengan kinerja guru di mana motivasi berprestasi dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,420 dan  $p < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima. Jadi, terdapat korelasi positif yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru sebelum dan sesudah motivasi berprestasi dikontrol. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sangat efektif dengan iklim kerja yang kondusif.

Selanjutnya, ada korelasi motivasi berprestasi dengan kinerja guru di mana iklim kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,704 dan  $p < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima. Jadi, terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebelum dan sesudah iklim kerja dikontrol. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sangat efektif dengan meningkatkan motivasi berprestasi.

#### 4.4.3. Uji Korelasi Ganda

Dengan menggunakan uji korelasi ganda dapat dilihat adanya hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru dengan  $r = 0,989$  dan  $p < 0,005$ . Dengan demikian hipotesis diterima atau sangat signifikan. Serta adanya hubungan antara motivasi

berprestasi dengan kinerja guru dengan  $r = 0,993$  dan  $p < 0,005$ . Dengan demikian hipotesis diterima atau sangat signifikan. Kemudian, pada uji signifikansi secara keseluruhan menunjukkan adanya pengaruh iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan  $r = 0,994$  dan  $p < 0,005$ . Dengan demikian hipotesis diterima atau sangat signifikan.

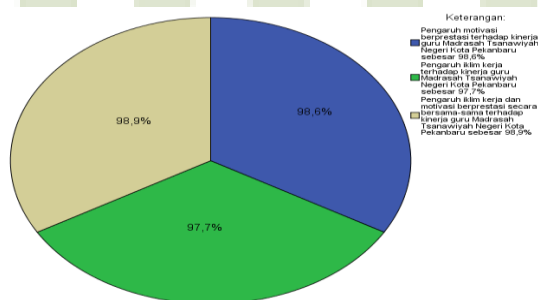
#### 4.5. Uji Regresi Linier

Dapat diketahui bahwa hasil korelasi regresi linier iklim kerja memiliki  $B = 1,676$  dengan persamaan regresi  $Y = 6,632 + 1,676X_1$ , koefisien korelasi iklim kerja dan kinerja guru = 0,989 dengan  $R^2 = 0,977$  (97,7%), nilai F sebesar 1212,011,  $t = 34,814$  dengan  $p < 0,005$ , maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Kemudian dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi memiliki  $B = 1,604$  dengan persamaan regresi  $Y = 0,895 + 1,604X_2$ , koefisien korelasi motivasi berprestasi dan kinerja guru = 0,993 dengan  $R^2 = 0,986$  (98,6%), nilai F sebesar 199,8938,  $t = 44,709$  dengan  $p < 0,005$ , maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru.

Dapat dilihat bahwa iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru memiliki  $B = 3,435$  dengan persamaan regresi  $Y = 3,435 + 0,538X_1 + 1,098X_2$ , koefisien korelasi iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru = 0,994 dengan  $R^2 = 0,989$



(98,9%), nilai F sebesar 1173,355,  $t = 1,175$  dengan  $p < 0,005$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim kerja dan motivasi berprestasi dapat memprediksi kinerja guru pada masa-masa yang akan datang. Selanjutnya pengaruh iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru selengkapnya ditunjukkan pada diagram Pie berikut:



**Gambar 1:** Diagram Pie Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Secara Simultan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru

#### 4.6. Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru, iklim kerja dan motivasi berprestasi pada umumnya berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi hanya sebagian kecil yang berada pada kategori rendah. Kenyataan ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Hal ini diperkuat dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Berikut akan diuraikan secara menyeluruh (*holistic*)

sehingga muncul makna yang sebenarnya dari temuan tersebut. Adapun temuan-temuan yang diperoleh dalam tulisan ini adalah:

*Pertama*, terdapat kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Kekuatan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah berkorelasi sebesar 0,989 yang berkontribusi tinggi. Untuk itu diharapkan kepada guru MTs Negeri Kota Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dengan penuh pengabdian dan dedikasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik, masyarakat dan terus meningkatkan kompetensi agar dapat menciptakan generasi yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Adapun dalam persamaan regresi iklim kerja dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru diperoleh  $Y = 6,632 + 1,676X_1$ . Dengan konstanta sebesar 6,632, artinya jika iklim kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya negatif sebesar 6,632. Koefisien regresi variabel iklim kerja sebesar 1,676, artinya jika iklim kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 1,676 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya apabila iklim kerja diberikan maka kinerja guru meningkat. Selanjutnya dalam uji diketahui besarnya nilai  $t_{tes} = 34,814$  dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi iklim

kerja dapat memprediksi kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang.

*Kedua*, terdapat kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Kekuatan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah berkorelasi sebesar 0,993 yang berkontribusi tinggi. Untuk itu para guru MTs Negeri Kota Pekanbaru diharapkan mempertahankan motivasinya dalam menjalankan tugasnya, terutama motivasi yang muncul dari dalam dirinya secara tulus bukan karena mengharapkan hal-hal atau sesuatu imbalan maupun pujian. Tetapi karena panggilan tugas yang mulia. Motivasi semacam ini sering disebut sebagai motivasi instrintik atau motivasi murni. Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa motivasi ini muncul bukan karena adanya rangsangan, tetapi memang karena telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, motivasi instrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik.<sup>34</sup> Oleh karena itu pendidikan harus menimbulkan motivasi instrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat guru terhadap bidang-bidang studi yang relevan.

Adapun dalam persamaan regresi motivasi berprestasi dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru diperoleh  $Y = 0,895 + 1,604X_2$ . Dengan konstanta sebesar 0,895, artinya jika

motivasi berprestasi nilainya 0, maka kinerja guru nilainya negatif sebesar 0,895. Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi sebesar 1,604, artinya jika motivasi berprestasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 1,604 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya apabila motivasi berprestasi diberikan maka kinerja guru meningkat. Selanjutnya dalam uji diketahui besarnya nilai  $t_{tes} = 44,709$  dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi, motivasi berprestasi dapat memprediksi kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang.

*Ketiga*, terdapat kontribusi iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Korelasi dari ketiga variabel tersebut adalah sebesar 0,994 atau ( $r_{yx_1x_2} = 0,994$ ). Hal ini menunjukkan korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat dan perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Kontribusi iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah sebesar 98,9%, ini merupakan kontribusi yang sangat besar.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap

<sup>34</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi...*, 4

kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru, baik secara korelasi sederhana maupun korelasi berganda menunjukkan pengaruh positif atau signifikan dengan nilai korelasi 0,994, begitu pula dengan uji regresi sederhana dan regresi berganda.

Melalui guru proses transformasi ilmu pengetahuan dan pemindahan nilai-nilai dapat terjadi terutama dalam proses pembelajaran. Dikarenakan menuntut kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti penguasaan materi ajar, metode, strategi dan pendekatan belajar agar peserta didik betul-betul mengerti apa yang disampaikan oleh guru.

Kay A. Norlander-Case mengemukakan bahwa guru profesional harus berfikir terbuka apalagi telah memilih menjadi pendidik dan benar-benar percaya bahwa mereka tidak akan mengembangkan anak-anak agar menjadi warga negara dalam demokrasi tanpa lebih dahulu mendidik guru agar mengikuti tradisi bertanya dan memahami orang lain. Memiliki kapasitas untuk membimbing, memahami tanggung jawab dan nilai-nilai demokrasi serta berkomitmen menetapkan prinsip-prinsip moral yang menjadi landasan profesi mengajar. Selain itu, dalam menjaankan tugas dan kewajibannya guru sebagai tenaga profesional juga membutuhkan iklim kerja yang kondusif atau mendukung agar seluruh pekerjaannya dapat ter-

selesaikan dengan seefektif dan seefisien mungkin.<sup>35</sup>

Guru harus peka terhadap perubahan keadaan dan tanggap terhadap berbagai informasi dan perkembangan teknologi. Hal ini sebagaimana diungkapkan Moh. Uzer Usman bahwa guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.<sup>36</sup> Di sinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didik tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan dan kemajuan zaman. Oleh karena itu, para guru MTs Negeri Kota Pekanbaru harus lebih meningkatkan dan mempertahankan daya kreatifitas dan inovasinya dalam bidang pendidikan terutama yang berkaitan dengan tugas mengajar.

## 5. KESIMPULAN

- a. Iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengaruh antara kedua variabel (X1 dan Y) berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi yaitu 0,989. Koefisien determinasi (*R<sup>2</sup>*) adalah

<sup>35</sup>Kay A. Norlander-Case, *Guru Profesional* (Jakarta: Diandra, 2009), 1-2

<sup>36</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi...*, 3

0,977%. Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kota Pekanbaru adalah sebesar 97,7% selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Semakin kondusif iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sebaliknya semakin tidak kondusif iklim kerja, maka semakin rendah pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru.

- b. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengaruh antara kedua variabel ( $X_2$  dan  $Y$ ) berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi yaitu 0,993. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,986%. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah sebesar 98,6% selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi, maka semakin rendah pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru.

- c. Iklim kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi yaitu 0,994. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,989%. Kontribusi iklim kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah sebesar 98,9% selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Semakin tinggi iklim kerja dan motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sebaliknya semakin rendah iklim kerja dan motivasi berprestasi, maka semakin rendah pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru.

## REFERENSI

- [1] Alfiah. *Hadis Tarbawiy: Pendidikan Islam Tinjauan Hadis Nabi*. Pekanbaru: Al Mujtahadah Press, 2010.
- [2] Asdiqoh, Siti. "Motivasi Kinerja Guru." *Jurnal Ijtihad*, Vol. 11, No. 1, (2011).



- [3] Asmani, Jamal Ma'mur. *7 Tips Aplikasi PAKEM*. Yogyakarta: Diva Press, 2011.
- [4] Assegaf, Abd. Rachman. *Filsafat Pendidikan Islam: Paradigma Baru Pendidikan Hadhari Berbasis Integratif-Interkonektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- [5] Carudin. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru." *Jurnal INVOTEC*, Vol. VII, No. 2, (2011).
- [6] Darajat, Zakiyah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [7] Dharma, Agus. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2008.
- [8] Gunawan, Heri. *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [9] Guza, Afnil. *Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005)*. Jakarta: Asa Mandiri, 2009.
- [10] Masruroh, Indah Khusnul. "Korelasi Orientasi dengan Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung." *Jurnal Dinamika Penelitian*, Vol. II, No. 1, (2011).
- [11] Liana, Yuyuk. "Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, (2012).
- [12] Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [13] Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- [14] Al-Bugha, Musthafa Dieb & Mistu, Muhyidin. *Al-Wafi Syarah Kitab Arba'in An-Nawawiyah (Menyelami Makna 40 Hadist Rasulullah)*. Yogyakarta: Al-Itishom, 2012.
- [15] Nata, Abudin. *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- [16] Norlander-Case, Kay A. *Guru Profesional*. Jakarta: Diandra, 2009.
- [17] Nurkholis. "Determinasi Iklim Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Selong NTB." *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (2013).
- [18] Pratiwi, Hening. "Hubungan Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah (Studi Tentang

- Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat)." *Jurnal FISIPUI*, 2012.
- [19] Rusman. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press, 2011
- [20] Sagala, Syaiful. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009
- [21] Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press, 2013
- [22] Suyatno. *Menjelajah Pembelajaran Inovatif*. Surabaya: Masmidia Buana Pustaka, 2009.
- [23] Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [24] Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Rosdakarya, 2010.
- [25] Walgito, Bimo. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI Offset, 2010.