

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 KOTA JAMBI**

Yahya Purnama¹, Benar Sembiring²

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNBARI

Abstrak

This study aims to determine the picture of work climate, work motivation, and teacher performance in SMK Negeri 1 Kota Jambi, and the influence of work climate and work motivation on teacher performance in SMK Negeri 1 Kota Jambi. The results showed that (1) Work climate and work motivation of teachers in SMK Negeri 1 Kota Jambi is good. (2) Work climate has significant effect on teacher performance in SMK Negeri 1 Kota Jambi. (3) Work motivation has a significant effect on teacher performance in SMK Negeri 1 Kota Jambi.

Kata Kunci : Working Climate, Work Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, karena ditangan guru seperti kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Guru sebagai komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Hal ini dikarenakan guru merupakan ujung tombak pendidikan, yang secara langsung berupaya mempengaruhi, membina, dan mengembangkan potensi peserta didik.

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan

¹ Alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

² Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu guru. Salah satunya dengan membuat kebijakan tentang sertifikasi guru, baik program sertifikasi melalui jalur portofolio maupun PLPG. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru, dimana keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa.

Berdasarkan hasil observasi penulis di SMK Negeri 1 Kota Jambi diketahui bahwa salah satu faktor intern yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja. Fenomena yang penulis temui di lapangan, iklim kerja kurang kondusif. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya interaksi antara kepala sekolah dengan guru, kerja sama antara sesama guru kurang terjalin dengan baik, dan komunikasi antara sesama guru kurang berjalan dengan baik. Selain itu, persentase ketidakhadiran guru yang tinggi merupakan salah satu fenomena yang menggambarkan adanya permasalahan kinerja guru di SMK Negeri 1 kota Jambi.

Setiap individu yang diberi tugas dan kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang menggambarkan seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini senada dengan pendapat Wahyudi (2012:96) yang mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Yamin (2010:87) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah perilaku atau respons yang memberi hasil, yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Sedangkan, Mangkunegara (dalam Wahyudi, 2012:7)

mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Pengukuran terhadap kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, dan apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Saondi dan Aris (2010:23) mengemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar, (4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa, (5) Kemampuan mengelola kelas, dan (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Iklm kerja merupakan suatu konsep yang mereflesikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Daryanto (dalam Supardi 2014:10) mengemukakan bahwa “Iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial, dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah”. Selanjutnya, Marzuki (dalam Supardi, 2014:121) mengatakan bahwa “Iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik”. Sedangkan, Supardi (2014:121) menjelaskan bahwa “Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Sementara, Supardi (2014:130) mengemukakan bahwa indikator iklim kerja terbagi atas : (1) Ekologi/fisik, (2) Miliu/aspek sosial, (3) Sistem sosial dalam organisasi, dan (4) Budaya sekolah.

Istilah motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya satu tingkah laku tertentu.

Sardiman (2010:75) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka”. Sedangkan, menurut Uno (2008:5) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan”.

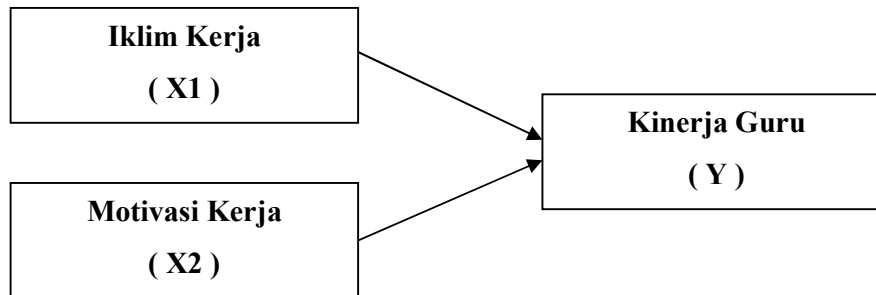
Motivasi bisa timbul karena adanya dorongan dari dalam diri (internal) maupun adanya dorongan dari luar diri (eksternal). Uno (2008:73) menjelaskan bahwa dimensi internal dan dimensi eksternal tersebut, yaitu:

1. Dimensi internal, dengan indikator (a) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, (b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (c) memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (d) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (e) memiliki perasaan senang dalam bekerja, (f) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan (g) diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Dimensi eksternal, dengan indikator (a) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, (b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif, dan (d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif.

Kualitas kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dikarenakan, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta didik, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip, dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selain motivasi kerja, iklim kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Iklim kerja yang baik akan membangun sebuah budaya atau kebiasaan yang baik bagi anggota organisasi. Timbulnya perasaan saling menghargai pendapat, dan saling mendukung dalam pekerjaan akan membuat iklim kerja semakin kondusif.

Gambar 1 Kerangka Berpikir



METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian dan untuk melihat hasil penelitian dari perhitungan-perhitungan instrumen yang digunakan, maka digunakan metode analisis data. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Dimana, dalam menganalisis pengukuran tersebut dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan estimasi : $Y = a + b_1X_1 + e$.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan estimasi : $Y = a + b_2X_2 + e$.
3. Untuk menguji pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan estimasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Dalam penelitian, tingkat pengukuran dan pengaruh antar variabel dapat diukur dengan menggunakan uji antara satu variabel instrumen dengan variabel instrumen lainnya. Dimana, hal ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidaknya variabel-variabel yang digunakan tersebut. Hal ini sering disebut dengan uji hipotesis yang terbagi menjadi 2 (dua), yakni uji parsial (uji t), merupakan uji yang dilakukan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan, uji hipotesis yang satunya lagi adalah uji simultan (uji F). Dimana, uji simultan ini dilakukan untuk melihat pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden atau guru terhadap iklim kerja dan motivasi kerja pada SMK Negeri 1 Kota Jambi dapat dilihat dari pilihan kriteria jawaban setiap item pertanyaan yang telah dikembangkan berdasarkan indikator dari variabel iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang sesuai pada SMK Negeri 1 Kota Jambi.

Tabel 1 Analisis Frekuensi Variabel Iklim Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Kategori
A. Dimensi Ekologi/Fisik				
1.	Ruang kelas tertata rapi dan bersih	4.64	92.88	Sangat Baik
2.	Setiap kelas memiliki tempat sampah	4.81	96.27	Sangat Baik
3.	Ruang kelas memiliki sirkulasi udara yang memadai	4.81	96.27	Sangat Baik
4.	Dinding kelas bebas dari coretan/tulisan	4.19	83.73	Baik
5.	Sekolah memiliki tanaman hias yang terawat secara baik	4.39	87.80	Baik
6.	Sekolah bebas dari asap rokok	4.47	89.49	Sangat Baik
7.	Pihak sekolah secara rutin melakukan pengecekan terhadap kelayakan gedung	4.36	87.12	Baik
8.	Saya bekerja pada ruang kerja yang nyaman	4.47	89.49	Sangat Baik
Rata-rata Indikator I		4.52	90.38	Sangat Baik
B. Dimensi Miliu/Aspek Sosial				
1.	Gaji yang diterima mencukupi pemenuhan kebutuhan hidup saya	4.14	82.71	Baik
2.	Guru diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya	4.20	84.07	Baik
3.	Guru secara rutin memperoleh pelatihan yang menunjang kualitas pembelajaran	4.02	80.34	Baik
Rata-rata Indikator II		4.12	82.37	Baik
C. Dimensi Sosial dalam Organisasi				
1.	Sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya	4.46	89.15	Baik
2.	Pembagian tugas disesuaikan dengan kemampuan masing-masing guru	4.36	87.12	Baik
3.	Kepala sekolah mengikutsertakan guru dan karyawan dalam pengambilan keputusan	4.05	81.02	Baik
4.	Setiap permasalahan yang terjadi di sekolah diselesaikan secara musyawarah	4.41	88.14	Baik
5.	Hubungan antar sesama guru terjalin dengan harmonis	4.64	92.88	Sangat Baik
6.	Komunikasi antara kepala sekolah dan guru terjalin akrab dan baik	4.36	87.12	Baik
Rata-rata Indikator III		4.38	87.57	Baik
D. Budaya Sekolah				
1.	Sekolah memberikan kebebasan kepada setiap warga sekolah untuk beribadah sesuai dengan kepercayaannya	4.80	95.93	Sangat Baik
2.	Sekolah tidak membedakan siswa meskipun memiliki kepercayaan yang berbeda	4.73	94.58	Sangat Baik
3.	Setiap pelanggaran peraturan akan dikenakan sanksi	4.53	90.51	Sangat Baik
4.	Setiap warga sekolah berpakaian rapi dan sopan	4.34	86.78	Baik
Rata-rata Indikator IV		4.60	91.95	Sangat Baik
Rata-rata Variabel		4.40	88.07	Baik

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

Tabel 2 Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Kategori
A. Tanggungjawab Guru dalam Melaksanakan Tugas				
1.	Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya	4.39	87.80	Baik
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.39	87.80	Baik
3.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab, saya kerjakan dengan baik	4.64	92.88	Sangat Baik
4.	Saya tekun dalam bekerja	4.58	91.53	Sangat Baik
Rata-rata Indikator I		4.5	90	Sangat Baik
B. Melaksanakan Tugas dengan Target yang Jelas				
1.	Pekerjaan saya harus selesai dalam jangka waktu yang telah ditargetkan	4.61	92.20	Sangat Baik
Rata-rata Indikator II		4.61	92.20	Sangat Baik
C. Memiliki Tujuan yang Jelas dan Menantang				
1.	Saya menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan semangat	4.47	89.49	Sangat Baik
2.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan berorientasi kepada tujuan yang telah ditetapkan	4.61	92.20	Sangat Baik
Rata-rata Indikator III		4.54	90.85	Sangat Baik
D. Ada Umpan Balik atas Hasil Pekerjaan				
1.	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja setiap guru	4.27	85.42	Baik
2.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang kinerjanya kurang maksimal	3.95	78.98	Cukup
3.	Saya terbuka menerima kritikan dan saran dari atasan/rekan kerja apabila hasil pekerjaan saya kurang maksimal	4.66	93.22	Sangat Baik
Rata-rata Indikator IV		4.29	85.88	Baik
E. Memiliki Perasaan Senang dalam Bekerja				
1.	Saya tetap fokus bekerja meskipun sedang menghadapi masalah	4.47	89.49	Sangat Baik
2.	Saya senang bekerja dalam keadaan apapun, meskipun fasilitas sekolah kurang memadai	4.46	89.15	Baik
3.	Saya melakukan pekerjaan tanpa paksaan dari siapapun	4.68	93.56	Sangat Baik
Rata-rata Indikator V		4.54	90.73	Sangat Baik
F. Selalu Berusaha untuk Mengungguli Orang Lain				
1.	Saya menunjukkan kinerja terbaik agar lebih unggul dari teman	4.07	81.36	Baik
Rata-rata Indikator VI		4.07	81.36	Baik
G. Diutamakan Prestasi dari Apa yang Dikerjakannya				
1.	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan prioritas saya	4.68	93.56	Sangat Baik
2.	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	4.61	92.20	Sangat Baik
3.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi	4.39	87.80	Baik
Rata-rata Indikator VII		4.56	91.19	Sangat Baik
H. Selalu Berusaha untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup dan Kebutuhan Kerjanya				
1.	Saya melakukan hal terbaik dalam pekerjaan saya meskipun harus mengorbankan urusan lain	4.32	86.44	Baik
2.	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	4.00	80.00	Baik
Rata-rata Indikator VIII		4.16	83.22	Baik
I. Senang Memperoleh Pujian dari Apa yang Dikerjakannya				
1.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain	3.88	77.63	Cukup

2.	Saya malas bekerja apabila hasil pekerjaan saya disalahkan oleh orang lain	4.07	81.36	Baik
Rata-rata Indikator IX		3.97	79.49	Baik
J. Bekerja dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif				
1.	Saya tidak semangat bekerja apabila belum menerima gaji	4.37	87.46	Baik
2.	Saya melakukan pekerjaan sebagai guru hanya karena uang/gaji	4.20	84.07	Baik
Rata-rata Indikator X		4.29	85.76	Baik
K. Bekerja dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian dari Teman dan Atasan				
1.	Saya merasa senang apabila pekerjaan saya mendapat perhatian dan atasan	3.56	71.19	Cukup
Rata-rata Indikator XI		3.56	71.19	Cukup
Rata-rata Variabel		4.28	85.62	Baik

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

Tabel 3 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Kategori
A. Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar				
1.	Saya menyusun program semesteran dan program tahunan mata pelajaran yang saya ampu	4.93	98.64	Sangat Baik
2.	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mata pelajaran yang saya ampu	4.98	99.66	Sangat Baik
3.	Saya mempersiapkan perlengkapan yang dibutuhkan untuk mengajar	4.90	97.97	Sangat Baik
4.	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi yang akan saya ajarkan	4.80	95.93	Sangat Baik
5.	Saat pertemuan pertama, saya menyampaikan tentang materi apa saja yang nantinya akan dipelajari	4.90	97.97	Sangat Baik
Rata-rata Indikator I		4.90	98.03	Sangat Baik
B. Penguasaan Materi yang akan Diajarkan				
1.	Saya menguasai materi pelajaran yang diajarkan	4.90	97.97	Sangat Baik
2.	Saya menyajikan materi pelajaran secara jelas dan sistematis	4.58	91.53	Sangat Baik
3.	Saya memiliki wawasan yang luas sehingga pertanyaan siswa dapat saya jawab dengan jelas	4.66	93.22	Sangat Baik
4.	Saat menjelaskan materi pelajaran, saya tidak terpaku pada buku (<i>text book</i>)	4.51	90.17	Sangat Baik
Rata-rata Indikator II		4.66	93.22	Sangat Baik
C. Penguasaan Metode dan Strategi Mengajar				
1.	Saya melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa bosan	4.54	90.85	Sangat Baik
2.	Saya menggunakan media pembelajaran pada saat menjelaskan materi pelajaran	4.15	83.05	Baik
3.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sama pada setiap pertemuan	3.36	67.12	Cukup
4.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi pada saat menyampaikan materi pelajaran	4.19	83.73	Baik
5.	Saya menggunakan strategi pembelajaran yang mampu meningkatkan keaktifan siswa dalam proses pembelajaran	4.41	88.14	Baik
Rata-rata Indikator III		4.13	82.58	Baik
D. Pemberian Tugas-tugas pada Siswa				
1.	Saya memberikan tugas secara rutin kepada siswa	4.12	82.37	Baik
2.	Saya menugaskan kepada siswa untuk mempelajari terlebih dahulu materi pelajaran di rumah	4.22	84.41	Baik

3.	Saya memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan disampaikan atau sedang diajarkan	4.27	85.42	Baik
4.	Tugas yang saya berikan tidak terlalu membebani dan sesuai kemampuan siswa	4.42	88.47	Baik
Rata-rata Indikator IV		4.26	85.17	Baik
E. Kemampuan Mengelola Kelas				
1.	Saya memperlakukan semua siswa secara adil	4.73	94.58	Sangat Baik
2.	Saya mengelola kelas dengan efektif agar semua waktu siswa dapat dimanfaatkan secara produktif	4.68	93.56	Sangat Baik
3.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya tentang materi pelajaran yang belum dipahami	4.78	95.59	Sangat Baik
4.	Saya membantu siswa dalam mengatasi kesulitan belajar yang dialaminya	4.68	93.56	Sangat Baik
5.	Saya menjelaskan materi pelajaran diselingi humor	3.95	78.98	Cukup
6.	Saya memastikan bahwa semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	4.64	92.88	Sangat Baik
7.	Saya menumbuhkan semangat belajar pada setiap siswa	4.69	93.90	Sangat Baik
8.	Saya menciptakan suasana yang nyaman agar siswa dapat lebih fokus saat proses pembelajaran	4.58	91.53	Sangat Baik
Rata-rata Indikator V		4.59	91.82	Sangat Baik
F. Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi				
1.	Saya membuat grafik perkembangan kemajuan belajar siswa	3.24	64.75	Cukup
2.	Saya memeriksa hasil ulangan harian secara cermat	4.63	92.54	Sangat Baik
3.	Saya membagikan kembali hasil ulangan kepada siswa	4.71	94.24	Sangat Baik
4.	Saya memberikan penilaian secara adil sesuai dengan kemampuan siswa	4.81	96.27	Sangat Baik
Rata-rata Indikator VI		4.35	86.95	Baik
Rata-rata Variabel		4.48	89.63	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

Pengujian normalitas data dalam suatu penelitian secara ilmiah dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji *Kolmogorov Smirnov-Test* (Uji K-S) sebagai pengukur terhadap instrumen penelitian yang dijadikan tolok ukur dalam suatu penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		59	59	59
Normal Parameters ^a	Mean	93.17	104.34	134.93
	Std. Deviation	8.328	10.126	8.990
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.118	.137
	Positive	.078	.076	.096
	Negative	-.095	-.118	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.733	.907	1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655	.384	.220

a. Test distribution is Normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau

mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.649	1.541
X2	.649	1.541

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang digunakan bersifat linear atau tidak. Apabila persamaan regresi bersifat linear maka dapat dilakukan prediksi dengan bentuk linear. Tetapi, apabila persamaan regresi tidak bersifat linear maka perlu persamaan lain yang lebih sesuai.

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas X1 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	3149.100	26	121.119	2.519	.007
		Linearity	1456.797	1	1456.797	30.298	.000
		Deviation from Linearity	1692.303	25	67.692	1.408	.179
	Within Groups		1538.629	32	48.082		
	Total		4687.729	58			

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas X2 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	3654.645	28	130.523	3.790	.000
		Linearity	2076.718	1	2076.718	60.306	.000
		Deviation from Linearity	1577.928	27	58.442	1.697	.080
	Within Groups		1033.083	30	34.436		
	Total		4687.729	58			

Hubungan (korelasi) antara variabel iklim kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Untuk menguji Hipotesis akan diuji dengan menggunakan alat Statistik Koefisien Korelasi. Dari struktur analisis linear

akan dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan substruktur analisis regresi linier berganda.

Tabel 8 Hasil Analisis Estimasi Regresi Berganda Variabel Iklim Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.798	10.462		5.907	.000
X1	.271	.129	.251	2.108	.040
X2	.459	.106	.517	4.335	.000

a. Dependent Variable: Y

1. Gambaran Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi

Berdasarkan deskripsi variabel iklim kerja (X1) diketahui bahwa rata-rata variabel iklim kerja adalah 4,40 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,07. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim kerja termasuk pada kategori baik. Sementara, pada variabel motivasi kerja (X2) diketahui bahwa rata-rata variabel motivasi kerja adalah 4,28 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,62. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja termasuk pada kategori baik. Sedangkan, pada variabel kinerja guru (Y) diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja guru adalah 4,48 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,63. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru termasuk pada kategori sangat baik.

2. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis regresi berganda diperoleh informasi bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig. < 0,05, yaitu 0,040 < 0,05. Selain itu, hasil pengujian hipotesis juga menginformasikan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dilihat pada tabel 19 yang menggambarkan bahwa nilai t_{hitung} variabel iklim kerja (X1) adalah 2,108 > 2,00324

pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil temuan penelitian ini didukung oleh pandangan Saondi dan Aris (2010:22) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis regresi berganda diperoleh informasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $\text{Sig.} < 0,05$, yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil pengujian hipotesis juga menginformasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dapat dilihat pada tabel 19 yang menggambarkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) adalah $4,335 > > 2,00324$ pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil temuan penelitian ini diperjelas oleh pendapat Sitalaksana, dkk (2006:55) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Iklim kerja dan motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi tergolong baik. Sedangkan, kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi tergolong sangat baik.
2. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

Saran

1. Guru diharapkan mampu menciptakan kondisi iklim kerja yang kondusif, dengan saling menghargai sesama rekan, menjaga sikap saling peduli terhadap hasil karya sesama guru, bertukar ilmu atau pengetahuan sesama guru guna menambah kemampuan yang akan diterapkan kepada peserta didik di kelas atau di sekolah. Membangun hubungan yang baik dengan kepala sekolah dengan cara terbuka

dengan permasalahan yang ada, mau menerima masukan dan tidak segan memberikan masukan kepada kepala sekolah.

2. Kepada pihak sekolah untuk (a) menjalin hubungan yang harmonis dengan para guru, (b) membuat kebijakan yang saling menguntungkan antara guru dan sekolah, sehingga guru merasa nyaman dan memiliki semangat untuk memajukan sekolah, (c) memfasilitasi guru untuk mengembangkan potensi dengan memberikan *reward* bagi guru yang memiliki prestasi dan dedikasi tinggi, dan (d) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan dana.

DAFTAR PUSTAKA

- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sardiman, A.M. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutalaksana, dkk. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.