

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

Eni Sismawati*, Yovitha Juliejantiningih, I Made Sudana
Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto, Semarang, Indonesia
*E-mail: enisismawati98@gmail.com

Abstrak

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Begitu juga mutu sekolah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak-pihak terkait demi keberhasilan Pendidikan di Negara Indonesia. Mutu sekolah yang baik diharapkan akan mencetak generasi penerus yang cerdas dan berkarakter.

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengukur besarnya pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah (2) mengukur besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah (3) mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah (4) mengukur besarnya pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap mutu sekolah.

Populasi berjumlah 6 sekolah dengan jumlah guru 158 orang dan jumlah sampel 110 orang. Yang ditetapkan dengan Proportionate Random Sampling, pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data dengan analisis deskriptif, uji prasyarat, uji koefisien, korelasi, determinasi analisis regresi tunggal dan analisis regresi ganda yang dihitung menggunakan program SPSS for Windows Release 16.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa iklim organisasi sekolah termasuk kategori cukup baik, kompetensi guru termasuk kategori baik; motivasi kerja termasuk kategori cukup baik. Dari uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah sebesar 4,2%. Terdapat pengaruh positif kompetensi guru terhadap mutu sekolah sebesar 12,9%; Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebesar 20%. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebesar 23,9%.

Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan (1) Dinas Pendidikan untuk memberikan pengarahan kepada kepala sekolah berkaitan dengan tugasnya sebagai pimpinan. Guru dan kepala sekolah harus melakukan upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut. (2) Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop berkaitan dengan kompetensi guru terutama kompetensi sosial. (3) Guru harus berperan aktif menciptakan kedisiplinan dan suasana kerja yang menyenangkan sebagai iklim organisasi sekolah yang positif.

Kata kunci: iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, mutu sekolah.

Abstract

Quality is something that is considered an important part, because quality basically shows the superiority of a product when compared to other products. Likewise, school quality is a very important thing to be paid attention to by the relevant parties for the success of education in Indonesia. It is hoped that good school quality will produce the next generation who are intelligent and have character.

The aims of this research are (1) to measure the magnitude of the influence of school organizational climate on school quality (2) to measure the magnitude of the influence of teacher competence on school quality (3) to measure the magnitude of the influence of work motivation on school quality (4) to measure the magnitude of the influence of school organizational climate and teacher competency and work motivation simultaneously on school quality.

The population is 6 schools with 158 teachers and a samples size of 110 people. Which was determined by proportionate random sampling, data collection using a questionnaire. Data analysis using descriptive analysis, prerequisite tests, coefficient test, correlation, determination of single regression analysis and multiple regression analysis calculated using the SPSS for Windows Release 16 program.

The result of the research show that the school organizational climate is in the fairly good category, teacher competence is in the good category, work motivation is in the quite good category. From the hypothesis test, it was found that there was a positive influence of school organizational climate on school quality of 4,2%. There is a positive influence of teacher competence on school quality of 12,9%; there is a positive influence of work motivation on school quality by 20%. There is a positive influence of school organizational climate, teacher competency and work motivation on school quality of 23,9%.

Based on the research result, it is recommended that (1) the education office provide direction to school principals regarding their duties as leaders. Teachers and school principals must make effort to improve these conditions. (2) The principal provides opportunities for teachers to take part in training, seminars, workshops related to teacher competency, especially social competency. (3) Teachers must play an active role in creating discipline and pleasant working atmosphere as a positive school organizational climate.

Key words: *school organizational climate, teacher competency, work motivation, school quality.*

PENDAHULUAN

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang dan juga produk jasa. Begitu pula dengan dunia pendidikan, juga terdapat peningkatan mutu yang menjadi salah satu bagian esensial untuk diperhatikan. Dimana proses pendidikan tersebut merupakan target dari organisasi pendidikan. Dan usaha dalam menaikkan mutu pendidikan tersebut menjadi topik yang secara terus menerus diperbincangkan pada saat pengelolaan pendidikan. Upaya yang secara terus menerus untuk diusahakan dengan tujuan agar menjadikan pendidikan lebih berkualitas dan pendidikan yang relevan dapat dicapai, inilah yang disebut dalam peningkatan mutu pendidikan (Fadhil, 2017: 23).

Permendikbud No. 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Peraturan menteri tersebut merupakan salah satu payung hukum bagi satuan pendidikan dalam melaksanakan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan di Satuan Pendidikan. Pendidikan sangat diperlukan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Seiring dengan hal tersebut, tujuan pendidikan juga harus diperhatikan demi keberhasilan dalam peningkatan kualitas diri. Tujuan Pendidikan di Indonesia mengedepankan serta mengembangkan dalam membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Ada banyak metode untuk menentukan tercapai atau tidaknya mutu pendidikan, namun menurut Townsend dan Butterworth dalam Fitrah (2017 : 31) terdapat tujuh hal yang bisa menentukan tercapainya sebuah sistem pendidikan yang bermutu, yaitu yang pertama, efektif atau tidaknya cara kepala sekolah untuk menerapkan kepemimpinannya, yang kedua aktif atau tidaknya keikutsertaan dan jiwa tanggung jawab dari tenaga pendidik dan staff, yang ketiga keefektifan dalam sistem belajar-mengajar, yang keempat kurikulum yang signifikan, yang kelima mempunyai target nyata dan terarah, kemudian keenam stabilnya iklim sekolah, dan terakhir yang ketujuh keikutsertaan wali murid dan masyarakat.

Negara Indonesia mempunyai sistem pendidikan nasional yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagaimana tersirat dalam undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 4 (6) yang menyatakan bahwa pendidikan diselenggarakan dalam memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Pasal 5 (1) Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.

Iklim organisasi sekolah juga menjadi suatu kontribusi berharga untuk meningkatkan

mutu pendidikan. Dimana iklim organisasi sekolah yang masih bersifat tertutup, tidak sehat, dan juga hubungan sosial antar anggota sekolah akan berpengaruh pada mutu pendidikan sehingga mutu sekolah tersebut menjadi buruk ataupun sangat rendah. Sedangkan iklim sekolah yang bersifat terbuka, sehat, dan hubungan sosialnya terdapat keakraban dan keramahan akan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan yang baik (Ningsih, 2016: 149).

Iklim organisasi sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan dan pergaulan di sekolah tersebut. Iklim menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personal yang ada di sekolah, khususnya kalangan guru-guru. Jadi iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Lebih spesifik lagi, iklim sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relative tetap yang dialami oleh para partisipan, memengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah.

Pendidik atau guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan Pendidikan, karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan Pendidikan.

Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan (Eliyanto, 2018: 170). Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu sekolah karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Dari data yang didapat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai rata-rata literasi dan numerasi SMK Swasta Sub rayon 03 Kabupaten Jepara masih di bawah rata-rata nilai tingkat kabupaten Jepara. Prosentase guru bersertifikatnya (input) juga masih di bawah rata-rata kabupaten Jepara yaitu hanya 27,11 %. Pada proses yaitu penerapan pembelajaran inovatif nilai rata-rata 48,76 juga masih dibawah rata-rata nilai kabupaten Jepara yaitu 55,36%

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah tidak terlepas dari iklim organisasi yang ada di sekolah tersebut. Menurut Wahjosumidjo (2015: 16) Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan sebagai organisasi sekolah memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain.

Organisasi sekolah akan berjalan baik mencapai tujuan utamanya dalam meningkatkan mutu pendidikan jika anggota organisasi memahami faktor-faktor keadaan di dalam organisasinya seperti iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi di sekolah tersebut. Menurut Suharsaputra (2014: 82) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Berdasarkan hasil kegiatan pembinaan dan Penilaian Prestasi dan Kinerja Kepala Sekolah (PPKS) pengawas SMK Kabupaten Jepara Bapak Suharto menyatakan bahwa guru-guru di Kabupaten Jepara terutama SMK swasta harus meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sebanyak 60% guru masih menggunakan metode ceramah dalam proses belajar mengajar. Sebanyak 50% belum membuat perangkat pembelajaran sendiri. Sebanyak 40% belum mengadakan evaluasi dan tindak lanjut evaluasi. Kegiatan belajar mengajar belum berjalan secara optimal, sehingga dapat menyebabkan menurunnya capaian hasil belajar.

Iklm organisasi sekolah yang belum optimal dalam menerapkan kebiasaan yang baik, Guru kurang dalam hal kemampuan kerja, kualitas kerja guru masih kurang, Guru kurang memenuhi dalam hal ketepatan kecepatan kerja, Guru kurang berinisiatif dalam bekerja, Guru kurang kompeten dalam hal kemampuan kerja, Guru kurang puas dengan lingkungan kerja, Guru kurang termotivasi untuk lebih berinisiatif dalam bekerja pekerjaan secara inovatif

Guru harus memiliki kepribadian, sifat, dan perilaku yang positif agar dapat menjadi panutan bagi siswa dan masyarakat, guru juga harus memiliki sikap disiplin yang baik dan komitmen yang kuat untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan untuk mencapai sikap mengajar yang baik. Menurut Mustowiyah, Murniati, dan Sunanda (2017: 23), kompetensi guru mempengaruhi kualitas pendidikan. Tingkat keberhasilan sekolah akan tinggi jika instruktornya berkompoten. Jika kompetensi guru baik maka tingkat keberhasilan pendidikan akan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini akan menganalisis data tentang pengaruh iklim organisasi terhadap mutu sekolah, pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah, dan pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah.

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi dimana penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020: 12). Dimana, penelitian ini menjelaskan hubungan antar variabel yaitu variabel bebas (iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (mutu sekolah) melalui pengujian hipotesis. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua atau beberapa variabel melalui pendekatan yang datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistik (Arikunto, 2014: 247).

Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah di SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden yang ada di SMK swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara dengan cara mengisi instrumen secara tertulis. Quisioner 1 tentang iklim organisasi sekolah yang mengisi guru di sekolah yang menjadi sampel penelitian. Quisioner 2 tentang kompetensi guru yang mengisi guru di sekolah yang menjadi sampel penelitian. Quisioner 3 tentang motivasi kerja yang mengisi guru di sekolah yang menjadi sampel penelitian. Quisioner 4 tentang mutu sekolah yang mengisi guru di sekolah yang menjadi sampel penelitian.

Menurut Widyoko (2014: 33), berpendapat bahwa angket atau kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Dalam pengumpulan data digunakan kuesioner tertutup dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Responden tinggal memilih butir pernyataan dan pertanyaan sesuai dengan pendapat responden dengan membubuhkan tanda checklist (v) pada kolom yang telah disediakan. Jika ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden dapat langsung bertanya kepada peneliti.

Daftar pertanyaan yang disajikan dengan menggunakan model skala Likert. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010: 134) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen baik yang berkaitan dengan variabel iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, maupun variabel motivasi kerja mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif yang dapat berupa kata-kata.

Model Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Model Skala Likert

No	Jawaban	Skor

1	Selalu (S) Sangat Setuju (SS)	5
2	Sering (Sr) /Setuju (S)	4
3	Jarang (J) / Ragu ragu (RR)	3
4	Sangat Jarang (SJ) / Tidak Setuju (TS)	2
5	Tidak Pernah (TP) / Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017: 221)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah

Iklim organisasi sekolah merupakan kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. Suasana kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap warga sekolah baik para siswa maupun para guru dan tenaga kependidikan, sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 110 responden menyatakan persepsi terhadap Iklim organisasi sekolah tidak baik sebanyak 6 responden atau setara dengan 5,45%, dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 35 responden atau setara dengan 31,82%. Responden yang menyatakan kompetensi guru cukup baik sebanyak 29 responden atau setara dengan 26,36%. Responden yang menyatakan kompetensi guru baik sebanyak 24 responden atau setara dengan 21,82% dan responden yang menyatakan kompetensi guru sangat baik sebanyak 16 responden atau setara dengan 14,55%.

Nilai mean sebesar 97,76 ada dalam interval 88 – 104 yang termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan data tersebut, responden mempunyai persepsi yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi Sekolah termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil uji faktor variabel Iklim Organisasi Sekolah yang memiliki 4 dimensi yang terdiri dari Hubungan antara Kepala Sekolah dengan Guru, Interaksi antar anggota Sekolah, Struktur kerja Partisipasi, dan Imbalan/Dukungan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi “Hubungan antara Kepala Sekolah dengan Guru” mempunyai skor 0,998, dimensi “Interaksi antar anggota Sekolah” mempunyai skor 0,973, dimensi “Struktur kerja Partisipasi” mempunyai skor 0,999, dan dimensi “Imbalan/Dukungan” mempunyai skor 0,965. Dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi Struktur kerja Partisipasi sedangkan dimensi terendah adalah dimensi Imbalan/Dukungan. Tingginya tanggapan responden terhadap dimensi Struktur kerja Partisipasi memberikan pengertian bahwa Struktur kerja Partisipasi yaitu kontribusi tenaga pendidik dan kependidikan dalam pembelajaran sangat penting dalam diri guru dan karyawan.

Hasil pengujian korelasi diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1 atau $0,033 < 0,1$ jadi terdapat hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah. Koefisien korelasi antara variabel Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah adalah 0,204. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dan mutu sekolah termasuk kategori Lemah.

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1 atau $0,033 < 0,1$. Sedangkan nilai Fhitung sebesar 4,678 Lebih besar dari nilai Ftabel. Pada taraf signifikansi 0,1, nilai Ftabel sebesar 2,14 atau $4,678 > 2,14$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah.

Besarnya pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah diperoleh nilai R^2 sebesar 0,042 artinya bahwa Iklim Organisasi Sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah sebesar 4,2% dan sisanya sebesar 95,8%.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{Y} = 167,790 + 0,303 X_1$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- angka 167,790 artinya jika Iklim Organisasi Sekolah dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 167,790
- angka 0,303 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila Iklim Organisasi Sekolah yang dimiliki guru semakin tinggi maka mutu sekolah juga semakin meningkat.

Dari uji koefisien Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar 12,024 dengan nilai sig 0,000. Nilai t tabel diperoleh 1,289, maka diperoleh $1,289 < 12,024$ berarti $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah. Guru sebagai learning agent (agen pembelajaran) yaitu guru berperan sebagai fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah.

2. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah

Kompetensi guru yang dimiliki mencakup kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan mutu sekolah. Jika semua guru mempunyai keempat kompetensi ini dengan baik, maka mutu sekolah akan semakin baik.

Hasil deskripsi menunjukkan bahwa persepsi 110 responden menyatakan persepsi terhadap Kompetensi Guru tidak baik sebanyak 6 responden atau setara dengan 5,45%, dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 21 responden atau setara dengan 19,09%. Responden yang menyatakan Kompetensi Guru cukup baik sebanyak 27 responden atau setara dengan 24,55%. Responden yang menyatakan Kompetensi Guru baik sebanyak 35 responden atau setara dengan 31,82% dan responden yang menyatakan Kompetensi Guru sangat baik sebanyak 21 responden atau setara dengan 19,09%. Nilai mean sebesar 213,5 ada dalam interval 217 – 252 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan data tersebut, responden mempunyai persepsi yang menyatakan bahwa Kompetensi Guru termasuk dalam kategori baik, maka masih perlu ditingkatkan lagi dari berbagai sisi peran guru. Guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai fasilitator belum maksimal.

Hasil uji faktor variabel menunjukkan bahwa dimensi “Kompetensi Profesional” mempunyai skor 0,997, dimensi “Kompetensi Pedagogik” mempunyai skor 0,990, dimensi “Kompetensi Sosial” mempunyai skor 0,993, dan dimensi “Kompetensi Kepribadian” mempunyai skor 0,997. Dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi Kompetensi Profesional dan Kepribadian sedangkan dimensi terendah adalah dimensi Kompetensi Pedagogik. Tingginya tanggapan responden terhadap dimensi Kompetensi Profesional dan Kepribadian memberikan pengertian bahwa kompetensi tersebut sangat penting dilakukan oleh para guru.

Hasil pengujian korelasi diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1 atau $0,00 < 0,1$ jadi terdapat hubungan antara Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah.

Koefisien korelasi antara variabel Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah adalah 0,359. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi Guru dan mutu sekolah termasuk kategori Lemah.

Uji Fhitung sebesar 15,988 Lebih besar dari nilai Ftabel. Pada taraf signifikansi 0,1, nilai Ftabel sebesar 2,14 atau $15,988 > 2,14$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah.

Besarnya pengaruh Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah diperoleh nilai R^2 sebesar 0,129 artinya bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah sebesar 12,9% dan sisanya sebesar 87,1% ditentukan oleh variabel lain.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu $\hat{Y} = 144,790 + 0,246X_2$, Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- angka 144,790 artinya jika kompetensi guru dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 144,790
- angka 0,246 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila kompetensi guru yang dilakukan guru semakin tinggi maka mutu sekolah juga semakin meningkat.
 t hitung sebesar 10,826 dengan nilai sig 0,000. Nilai t tabel diperoleh 1,289, maka diperoleh $1,289 < 10,826$ berarti $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai (guru dan tenaga kependidikan) akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mutu sekolah semakin baik atau meningkat. Persepsi dari 110 responden menyatakan persepsi terhadap Motivasi Kerja tidak baik sebanyak 6 responden atau setara dengan 5,45%, dan responden yang

menyatakan kurang baik sebanyak 31 responden atau setara dengan 28,18%. Responden yang menyatakan Motivasi Kerja cukup baik sebanyak 52 responden atau setara dengan 47,27%. Responden yang menyatakan Motivasi Kerja baik sebanyak 16 responden atau setara dengan 14,55% dan responden yang menyatakan Motivasi Kerja sangat baik sebanyak 5 responden atau setara dengan 4,55%.

Nilai mean sebesar 99,08 ada dalam interval 95 – 108 yang termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan data tersebut, responden mempunyai persepsi yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja termasuk dalam kategori cukup baik.

Setiap guru harus menciptakan motivasi mengajarnya sendiri sebagai identitas/ciri khas dan sebagai kebanggaan akan profesinya. Motivasi Guru secara umum terbentuk dari visi dan misi pendidik yang dikembangkan sebagai adaptasi terhadap tuntutan pekerjaannya. Motivasi Kerja merupakan ciri khas, karakter, dan citra guru tersebut di depan siswa. Kerjasama yang terjalin antar siswa dan guru yang memiliki visi dan misi yang jelas dalam pembelajaran mencapai tujuan tertentu. Pentingnya membangun motivasi guru karena berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kinerja pendidik.

Hasil penelitian dari indikator “Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya” mempunyai skor 0,964, indikator “Memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas” mempunyai skor 0,789, indikator “Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas” mempunyai skor 0,693, indikator “Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif” mempunyai skor 0,736, Pada indikator “Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan” mempunyai skor 0,763, indikator “Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya” mempunyai skor 0,930, indikator “Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan” mempunyai skor 0,902, dan indikator “Memiliki perasaan senang dalam bekerja” mempunyai skor 0,969.

Indikator dengan skor tertinggi adalah indikator “Memiliki perasaan senang dalam bekerja” sedangkan indikator terendah adalah “Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang diukur melalui indikator yaitu “Memiliki perasaan senang dalam bekerja”, merupakan faktor yang berpengaruh terhadap mutu sekolah. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kemajuan sekolah atau mutu sekolah. Motivasi Kerja memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi mutu sekolah. Oleh karena itu, motivasi kerja di sekolah untuk bisa melaksanakan perannya dengan baik harus didukung oleh semua elemen yang ada di sekolah yaitu kepala sekolah, murid maupun tenaga kependidikan. Motivasi guru bukan merupakan satu-satunya dalam meningkatkan mutu sekolah akan tetapi merupakan bagian terpenting dari sumber daya yang ada di sekolah.

Hasil pengujian korelasi diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1 atau $0,00 < 0,1$ jadi terdapat hubungan antara Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah. Koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah adalah 0,447. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Guru dan mutu sekolah termasuk kategori Sedang.

Uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasnsi 0,1 atau $0,000 < 0,1$. Sedangkan nilai Fhitung sebesar 26,944 lebih besar dari nilai Ftabel. Pada taraf signifikansi 0,1, nilai Ftabel sebesar 2,14 atau $26,944 > 2,14$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,200 artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah sebesar 20% dan sisanya sebesar 80% ditentukan oleh variabel lain.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk $\hat{Y} = 94,758 + 1,036 X_3$, Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- angka 94,758 artinya jika motivasi kerja dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 94,758.
- angka 1,036 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja semakin tinggi maka mutu sekolah juga semakin meningkat.

Nilai t hitung sebesar 4,755 dengan nilai sig 0,000. Nilai t tabel diperoleh 1,289, maka diperoleh $1,289 < 4,755$ berarti $t_{tabel} < t_{hitung}$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh

yang signifikan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah.

4. **Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap mutu sekolah**

Dari hasil uji korelasi diperoleh Koefisien korelasi Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah ditunjukkan dengan nilai R yaitu 0,489. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah termasuk kategori sedang.

Uji F didapatkan Fhitung sebesar 11,079 lebih besar dari nilai Ftabel. Pada taraf signifikansi 0,1, nilai Ftabel sebesar 2,14 atau $11,079 > 2,14$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah.

Besarnya pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah diperoleh nilai R^2 sebesar 0,239 artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah sebesar 23,9% dan sisanya sebesar 76,1% ditentukan oleh variabel lain.

Hasil penelitian diketahui bahwa: a) terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah korelasi sebesar 0,204 dan berpengaruh sebesar 0,042 atau 4,2% 2) terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap mutu sekolah yang dinyatakan dengan korelasi sebesar 0,359 dan berpengaruh sebesar 0,129 atau 12,9%, 3) terdapat pengaruh signifikan motivasi guru terhadap mutu sekolah yang dinyatakan dengan korelasi sebesar 0,447 dan berpengaruh sebesar 0,200 atau 20% 4) terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi Sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah yang dinyatakan dengan persamaan : $\hat{Y} = 77,846 + 0,177 X_1 + 0,143 X_2 + 0,725 X_3$.

Persamaan regresi ganda yang terbentuk yaitu $\hat{Y} = 77,846 + 0,177 X_1 + 0,143 X_2 + 0,725 X_3$.

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. angka 77,846 artinya jika Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 77,846.
- b. angka 0,177 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila iklim organisasi Sekolah semakin baik maka mutu sekolah juga semakin meningkat dengan asumsi kompetensi guru dan motivasi kerja tetap.
- c. angka 0,143 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila kompetensi guru semakin baik maka mutu sekolah juga semakin meningkat dengan asumsi iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja tetap.
- d. angka 0,725 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja semakin baik maka mutu sekolah juga semakin meningkat dengan asumsi kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah tetap.

Usaha meningkatkan Iklim Organisasi Sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja harus dilaksanakan secara intensif. Tim manajemen sekolah terutama kepala sekolah harus mengarahkan, membimbing dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan guru serta melaksanakan evaluasi setiap kali kegiatan sekolah selesai dilaksanakan. Guru dengan sadar harus melaksanakan kompetensinya dengan baik dan sungguh-sungguh. Guru melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Melaksanakan pembelajaran tepat waktu, menciptakan suasana pembelajaran yang kreatif, berkualitas, suasana kelas yang nyaman dan menyenangkan. Kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan baik akan mampu mendorong tercapainya mutu sekolah yang diharapkan dengan maksimal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil uji regresi disimpulkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara sebesar 4,2%. Skor terendah sebesar 0,965 pada dimensi imbalan/dukungan dan skor tertinggi sebesar 0,999 pada dimensi struktur kerja partisipasi.
2. Dari hasil uji regresi disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah pada SMK swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara sebesar 12,9%. Skor terendah

- sebesar 0,990 pada dimensi kompetensi pedagogik dan skor tertinggi sebesar 0,997 pada dimensi kompetensi kepribadian dan kompetensi professional.
3. Dari hasil uji regresi disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah menengah kejuruan swasta di Kabupaten Jepara sebesar 20%. Skor terendah sebesar 0,693 pada indikator “Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas”, dan skor tertinggi sebesar 0,969 pada indikator “Memiliki perasaan senang dalam bekerja”.
 4. Dari hasil uji regresi disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap mutu sekolah dengan persentase sebesar 23,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eliyanto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 170-181.
- Fadhli, M. 2016. Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Menciptakan Sekolah Efektif. *Jurnal Tarbiyah*. 23(1), 23-44
- Fadhil, M. 2017. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. 1 (2), 215-240
- Fitrah, M. 2017. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Penjamin Mutu*. Hal 31-42
- Ningsih, R. S., Herawan, E., & Sutarsih, C. 2016. Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. XXIII (2), 149-160
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Administrasi Pendidikan* (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.