



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH, KOMPETENSI GURU
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA SMK
SWASTA SUB RAYON 03 KABUPATEN JEPARA**

TESIS

Oleh :

Eni Sismawati

NPM. 20510207

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN (S2)

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

2024



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH, KOMPETENSI GURU
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA SMK
SWASTA SUB RAYON 03 KABUPATEN JEPARA**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam penyelesaian
Program Magister Manajemen Pendidikan**

Oleh :

Eni Sismawati

NPM. 20510207

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN (S2)

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Pasca sarjana Universitas PGRI Semarang.

Nama : Eni Sismawati

NPM : 20510207

Program Studi : Manajemen Pendidikan (S2)

Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Pada SMK Swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara

menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut di atas telah selesai dan dilakukan perbaikan sesuai arahan penguji.

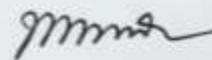
Semarang, Agustus 2024

Pembimbing I



Dr. Yovitha Yuliejantiningasih, M.Pd
NPP. 085901221

Pembimbing II



Dr. Ir. I Made Sudana, M.Pd., IPM.
NPP. 215501578

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Pada SMK Swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara ditulis oleh Eni Sismawati telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Pada hari : Jum,at

Tanggal : 23 Agustus 2024

Ketua,

Sekretaris,

Prof. Dr. Harjito M. Purno
NPP. 936501103



Dr. Noor Miyono, M.Si.
NPP. 126401367

Anggota :

1. Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd.
NPP. 085901221

(.....)

2. Dr.Ir. I Made Sudana, M.Pd., IPM.
NIP. 19610307 198603 1 002

(.....)

3. Dr. Widya Kusumaningsih, M. Pd.
NPP. 108181293

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Sismawati

NPM : 20510207

Program Studi : Manajemen Pendidikan (S2)

Program : Pasca sarjana Universitas PGRI Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri; bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya.

Apabila dikemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Eni Sismawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

1. Setiap tantangan adalah peluang untuk menjadi lebih baik.
2. Hidup bukan tentang mendapatkan apa yang kamu inginkan, tapi tentang menghargai apa yang kamu miliki dan sabar menanti apa yang akan menghampiri.

Persembahan:

Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang
2. SMK Negeri 1 Kalinyamatan
3. Orang tua, suami dan anak-anak tercinta
4. Semua pembaca

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan dan pertolongan sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas Tesis dengan judul “**Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Pada SMK Swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara**”.

Dalam penyelesaian tesis ini, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati. M. Hum, Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk menyusun tesis ini.
2. Dr. Hardjito, M.Pd., Direktur Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang, yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
3. Dr. Noor Miyono, M.Si., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca sarjana Universitas PGRI Semarang yang telah banyak memberikan arahan dan nasehat dalam menyusun tesis ini.

4. Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd, Dosen pembimbing I yang telah memberi inspirasi dan dengan sabar sudah berkenan menyediakan waktu, tenaga serta pikiran untuk membimbing dalam menyelesaikan tesis ini.
 5. Dr. Ir. I Made Sudana, M.Pd., IPM, Dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, saran, serta meluangkan waktu untuk membimbing dalam menyelesaikan tesis ini.
 6. Bapak/Ibu dosen pengajar Program Pasca sarjana Universitas PGRI Semarang yang telah banyak memberikan ilmu.
 7. Bapak Kepala Sekolah, Bapak/Ibu guru SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara yang telah membantu memberikan data.
 8. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu
- Disadari tesis ini masih banyak sekali memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti.

Semarang, Agustus 2024

Eni Sismawati

ABSTRAK

Sismawati, Eni, 2024, “ Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah Pada SMK Swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara”. Tesis. Pembimbing: (1) Dr. Yovitha Juliejantiningsih, M.Pd; (2) Dr.Ir. I Made_Sudana, M.Pd., IPM.

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

Sismawati, Eni, 2024, "The Influence of School Organizational Climate, Teacher Competency and Work Motivation on School Quality at Private Vocational Schools Sub Rayon 03 Jepara Regency". Thesis. Advisors: (1) Dr. Yovitha Juliejantiningih, M.Pd; (2) Dr.Ir. I Made_Sudana, M.Pd., IPM.

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.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
II. Kajian Teori	15
A. Mutu Sekolah	15
1. Pengertian Mutu	15
2. Pengertian Mutu Sekolah/Pendidikan	18

3. Dimensi dan Indikator mutu sekolah	18
B. Iklim Organisasi	21
1. Pengertian Iklim Organisasi Sekolah	21
2. Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi Sekolah	23
C. Kompetensi Guru	27
1. Pengertian Kompetensi Guru	27
2. Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru	29
D. Motivasi Kerja	36
1. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja	36
2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	36
E. Hasil Penelitian Yang Relevan	38
F. Kerangka Berpikir	40
G. Hipotesis Penelitian	43
III. METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Desain Penelitian	46
D. Variabel Penelitian	47
E. Populasi, Sampel dan Sampling	52
F. Instrumen Penelitian	55
G. Teknik Pengumpulan Data	72
H. Teknik Analisis Data	73

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	83
A. Deskripsi data	83
1. Deskripsi mutu sekolah	83
2. Deskripsi iklim organisasi sekolah	86
3. Deskripsi kompetensi guru	88
4. Deskripsi motivasi kerja	90
A. Analisis faktor variabel	93
1. Analisis faktor variabel mutu sekolah	93
2. Analisis faktor variabel iklim organisasi sekolah	94
3. Analisis faktor variabel kompetensi guru	95
4. Analisis faktor variabel motivasi kerja	96
C. Uji prasyarat analisis	98
1. Uji normalitas	98
a. Uji normalitas variabel mutu sekolah	99
b. Uji normalitas variabel iklim organisasi sekolah	99
c. Uji normalitas variabel kompetensi guru	100
d. Uji normalitas variabel motivasi kerja	100
2. Uji linieritas	101
a. Uji linieritas iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah	101
b. Uji linieritas kompetensi guru terhadap mutu sekolah	102
c. Uji linieritas motivasi kerja terhadap mutu sekolah	103
3. Uji homogenitas	103

a. Uji homogenitas mutu sekolah atas iklim organisasi sekolah	104
b. Uji homogenitas mutu sekolah atas kompetensi guru	104
c. Uji homogenitas mutu sekolah atas motivasi kerja	105
4. Uji multikolinieritas	105
5. Uji heteroskedastisitas	107
D. Uji hipotesis	108
1. Pengaruh iklim organisasi sekolah (X_1) terhadap mutu sekolah (Y)	110
a. Uji Korelasi iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah	110
b. Uji Anova iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah	111
c. Uji Summary iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah	111
d. Uji koefisien iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah	112
2. Pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap mutu sekolah (Y)	113
a. Uji Korelasi kompetensi guru terhadap terhadap mutu sekolah	113
b. Uji Anova kompetensi guru terhadap terhadap mutu sekolah	114
c. Uji Summary kompetensi guru terhadap terhadap mutu sekolah	114
d. Uji Koefisien kompetensi guru terhadap terhadap mutu sekolah	115
3. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap mutu sekolah (Y)	116
a. Uji Korelasi motivasi kerja terhadap mutu sekolah	116
b. Uji Anova motivasi kerja terhadap mutu sekolah	117
c. Uji Summary motivasi kerja terhadap mutu sekolah	118
d. Uji Koefisien motivasi kerja terhadap mutu sekolah	118
4. Pengaruh iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap mutu sekolah (Y)	119

a. Uji Korelasi iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap mutu sekolah (Y)	119
b. Uji Anova iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap mutu sekolah (Y)	121
c. Uji Summary iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap mutu sekolah (Y)	121
d. Uji Koefisien iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap mutu sekolah (Y)	122
5. Sumbangan relatif	124
6. Sumbangan efektif	125
E. Pembahasan	126
1. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah	126
2. Pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah	128
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah	131
4. Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah	134
Bab V. Simpulan, saran dan implikasi	137
A.Simpulan	137
B.Saran	138
C.Implikasi	142
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN-LAMPIRAN	149

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka berpikir penelitian	42
Gambar 2 Desain penelitian	47
Gambar 4.1 Persepsi responden terhadap mutu sekolah	85
Gambar 4.2 Persepsi responden terhadap iklim organisasi sekolah.....	87
Gambar 4.3 Persepsi responden terhadap kompetensi guru	89
Gambar 4.4 Persepsi responden terhadap motivasi kerja	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1)

Lampiran 2 Instrumen Variabel Kompetensi Guru (X_2)

Lampiran 3 Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Lampiran 4 Instrumen Variabel Mutu Sekolah (Y)

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Raport mutu SMK Swasta sub Rayon 03 Kabupaten Jepara.....	24
Tabel 3.1 Jadwal penelitian	46
Tabel 3.2 Jumlah populasi penelitian.....	53
Tabel 3.3 Tabel Krejie	53
Tabel 3.4 Jumlah populasi dan sampel penelitian	55
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1)	56
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi Guru (X_2)	58
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	59
Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Variabel Mutu Sekolah (Y)	59
Tabel 3.9 Skor Alternatif Jawaban	60
Tabel 3.10 Uji validitas variabel iklim organisasi sekolah	63
Tabel 3.11 Uji validitas variabel kompetensi guru	64
Tabel 3.12 Uji validitas variabel motivasi kerja	66
Tabel 3.13 Uji validitas variabel mutu sekolah	67
Tabel 3.14 Kisi-kisi instrumen iklim organisasi sekolah (X_1)	69
Tabel 3.15 Kisi-kisi instrumen kompetensi guru (X_2)	69
Tabel 3.16 Kisi-kisi instrumen motivasi kerja (X_3)	70
Tabel 3.17 Kisi-kisi instrumen mutu sekolah (Y)	70
Tabel 3.18 Hasil uji reliabilitas instrumen	72
Tabel 3.19 Model skala Likert	73
Tabel 4.1 Deskripsi data variable mutu sekolah	84
Tabel 4.2 Persepsi responden pada mutu sekolah	84
Tabel 4.3 Deskripsi data variabel iklim organisasi sekolah	86

Tabel 4.4 Persepsi responden pada iklim organisasi sekolah	87
Tabel 4.5 Deskripsi data variable kompetensi guru	88
Tabel 4.6 Persepsi responden pada kompetensi guru	89
Tabel 4.7 Deskripsi data variable motivasi kerja	91
Tabel 4.8 Persepsi responden pada motivasi kerja	91
Tabel 4.9 Hasil uji faktor variabel mutu sekolah (Y)	93
Tabel 4.10 Hasil uji faktor variabel iklim organisasi sekolah (X1)	95
Tabel 4.11 Hasil uji faktor variabel kompetensi guru (X2)	96
Tabel 4.12 Hasil uji faktor variabel motivasi kerja (X3)	97
Tabel 4.13 Uji normalitas variabel mutu sekolah	99
Tabel 4.14 Uji normalitas variabel iklim organisasi sekolah	99
Tabel 4.15 Uji normalitas variabel kompetensi guru	100
Tabel 4.16 Uji normalitas variabel motivasi kerja	100
Tabel 4.17 Uji linieritas iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah ...	101
Tabel 4.18 Uji linieritas kompetensi guru terhadap mutu sekolah	102
Tabel 4.19 Uji linieritas motivasi kerja terhadap mutu sekolah	103
Tabel 4.20 Uji homogenitas mutu sekolah atas iklim organisasi sekolah	104
Tabel 4.21 Uji homogenitas mutu sekolah atas kompetensi guru	104
Tabel 4.22 Uji homogenitas mutu sekolah atas motivasi kerja	105
Tabel 4.23 Hasil uji multikolinieritas	106
Tabel 4.24 Hasil uji heteroskedastisitas	108
Tabel 4.25 Pedoman interpretasi koefisien korelasi	109
Tabel 4.26 Hasil korelasi X1 atas Y	110

Tabel 4.27 Hasil anova iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah ...	111
Tabel 4.28 Uji summary iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah ...	112
Tabel 4.29 Uji koefisien iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah ...	112
Tabel 4.30 Hasil korelasi X2 atas Y	113
Tabel 4.31 Hasil anova kompetensi guru terhadap mutu sekolah	114
Tabel 4.32 Uji summary kompetensi guru terhadap mutu sekolah	115
Tabel 4.33 Uji koefisien kompetensi guru terhadap mutu sekolah	115
Tabel 4.34 Hasil korelasi X3 atas Y	116
Tabel 4.35 Hasil anova motivasi kerja terhadap mutu sekolah	117
Tabel 4.36 Uji summary motivasi kerja terhadap mutu sekolah	118
Tabel 4.37 Uji koefisien motivasi kerja terhadap mutu sekolah	119
Tabel 4.38 Hasil korelasi X1, X2, X3 atas Y	120
Tabel 4.39 Hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y	120
Tabel 4.40 Hasil anova iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah	121
Tabel 4.41 Uji summary iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah	122
Tabel 4.42 Uji koefisien iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah	123
Tabel 4.43 Hasil uji sumbangan relative	124
Tabel 4.44 Hasil uji sumbangan efektif	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Peningkatan mutu dan kompetensi guru juga merupakan prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan. Sebagaimana yang termaktub di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa; Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

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.

Namun pada kenyataannya masih ditemukan berbagai macam problematika dalam peningkatan mutu pendidikan diantaranya yaitu: Pertama; dukungan orang tua, masyarakat dapat memainkan sejumlah peran dalam penyelenggaraan pendidikan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Peran tersebut diatur dalam Pasal 54 Ayat 1. Masyarakat dapat berpartisipasi dalam pendidikan melalui individu, kelompok, keluarga, organisasi, profesi, wirausaha, dan organisasi. Sedangkan Tentang Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1992 Tentang Partisipasi masyarakat dalam Pendidikan Nasional, Pasal 4 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa partisipasi masyarakat dapat dilakukan dalam berbagai bentuk: membuat dan mengelola program pendidikan, memperoleh pendanaan dan bentuk dukungan lainnya; menetapkan dan mengelola program pendidikan yang belum ditetapkan pemerintah untuk menunjang pendidikan nasional; memperoleh dan memberikan bantuan fasilitas pembelajaran; menciptakan peluang untuk magang; menawarkan

ide dan pertimbangan; memperoleh dan memberikan bantuan dalam bentuk kolaborasi (Fadhli, 2017: 23).

Kedua; budaya dan iklim organisasi. Menurut Triguno (dalam Munirom, 2021: 47) perlu terus dikembangkan budaya organisasi yang terpelihara dan mampu menunjukkan perilaku takwa, kreativitas, inovasi, dan keramahan. Agar setiap orang dalam organisasi sekolah (kepala sekolah, guru, staf, dan siswa) dapat berfungsi secara efektif dan sejalan dengan nilai-nilai dan karakter organisasi, budaya dan iklim memberikan mereka rasa identitas dan arah. Agar setiap anggota organisasi sekolah dapat berfungsi secara efektif dan mencapai standar pendidikan yang tinggi, maka harus diciptakan budaya dan iklim organisasi yang berorientasi pada mutu.

Ketiga; kualitas pembelajaran. Di dunia yang modern ini pembelajaran memiliki tujuan yang lebih besar dalam memajukan kemahiran ilmu pengetahuan dan teknologi dibandingkan kemajuan teknologi. Hal ini memerlukan pelatihan khusus di bidang tersebut. Kemampuan menggunakan fasilitas dan metode dalam proses belajar mengajar, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, kemampuan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, kedisiplinan belajar, dan komitmen terhadap tugas hanyalah beberapa aspek yang harus dikuasai. Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah mencantumkan sebagai bagian dari proses peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional.

Sebagai data awal, berikut raport mutu dari SMK swasta pada sub rayon 03 Kabupaten Jepara:

Tabel 1.1. Raport Mutu Kabupaten Jepara tahun 2022

No	Nama Indikator	Nilai Rata-Rata SMKS Sub Rayon 3	Nilai Rata-Rata SMKS Jepara	Angka Ideal
1	Proporsi Kemampuan Literasi	1,9	1,9	2-3
2	Proporsi Kemampuan Numerasi	1,72	1,75	2-3
3	Karakter	2	2,21	2-3
4	Guru Bersertifikat	27,11%	28,28%	75-100%
5	Pelatihan GTK	12,1%	13,4%	75-100%
6	Pedagogik	18,1%	18,98%	75-100%
7	Manajerial	1	1,22	2-3
8	Penerapan Pembelajaran Inovatif	48,76%	55,36%	75-100%
9	Pengelolaan Kurikulum	45,73%	48,86%	75-100%
10	Iklim Sekolah	2,13	2,46	2-3
11	Kepemimpinan Intruksional	1,13	1,64	2-3

Sumber : Data Raport Mutu Kabupaten Jepara

Dari data di atas 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.

Iklim 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 instrukturanya berkompeten. Jika kompetensi guru baik maka tingkat keberhasilan pendidikan akan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka akan dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

V. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi sekolah yang belum optimal dalam menerapkan kebiasaan yang baik, kesadaran oleh guru dan pegawai, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, keterbukaan antara bawahan dan atasan, dan pendekatan emosional antara sesama guru dan pegawai.
2. Guru kurang dalam hal kemampuan kerja, yaitu, dalam hal menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.
3. Kualitas kerja guru masih kurang karena kurangnya pengelolaan proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas.
4. Guru kurang memenuhi dalam hal ketepatan kecepatan kerja, dalam hal ini penggunaan media atau sumber belajar., perencanaan program pengajaran (RPP).
5. Guru kurang berinisiatif dalam bekerja, dalam hal ini guru kurang dalam hal pengelolaan interaksi guru dan lingkungan sekitar
6. Guru kurang kompeten dalam hal kemampuan kerja, yaitu, dalam hal menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.
7. Guru kurang puas dengan lingkungan kerja dan sarana sekolah yang kurang memadai.
8. Guru kurang termotivasi untuk lebih berinisiatif dalam bekerja, guru hanya mengajar sebagai rutinitas saja.
9. Guru kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara inovatif, banyak guru yang kurang mengupdate pengetahuan mereka terhadap kemajuan teknologi.

Dengan banyaknya permasalahan yang ada, maka penelitian ini hanya membatasi masalah pada iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja serta mutu sekolah SMK swasta di sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

VI. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara?
4. Apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi sekolah

terhadap mutu SMK swasta Sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap mutu SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap mutu SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dirumuskan beberapa manfaat penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengembangan dalam bidang manajemen pendidikan, terutama berhubungan dengan iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk :

a. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu sebagai persyaratan tugas akhir menyelesaikan Program Magister Pendidikan, serta memberikan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dalam

perkuliahan.

b. Manfaat Bagi Guru

- 1) Sebagai acuan meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan mutu sekolah.
- 2) Sebagai acuan bagi guru untuk memperbaiki kompetensinya dan proses belajar mengajar yang lebih baik lagi.
- 3) Hasil penelitian ini digunakan untuk iklim organisasi yang baik demi meningkatkan mutu sekolah.

c. Manfaat Bagi Kepala Sekolah

- 1) Dengan penelitian ini, diharapkan memberikan informasi pada kepala sekolah sebagai pimpinan dalam menumbuhkan semangat motivasi bagi para guru dalam memberikan layanan kepada siswa.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah dalam memperbaiki iklim organisasi sekolah agar menjadi lebih kondusif sehingga meningkatkan mutu sekolah.
- 3) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah dalam menerapkan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja di lingkungan sekolah.

d. Manfaat Bagi Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan

Menambah pengetahuan bagi pasca sarjana manajemen pendidikan dalam penerapan ilmu tentang pengaruh iklim organisasi sekolah,

kompetensi guru dan motivasi kerja untuk meningkatkan mutu sekolah.

e. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menggunakan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari dan didapatkan dari universitas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah wawasan serta sarana pengembangan tentang penelitian pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja untuk meningkatkan mutu sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Mutu Sekolah

1. Pengertian Mutu Sekolah

Definisi mutu sekolah oleh Triatna (2015: 58) menggambarkan sejauh mana peserta didik mendapatkan kepuasan terhadap layanan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas dan memiliki kesesuaian dengan standar yang ditetapkan. Konsep mutu sekolah kemudian dikembangkan secara luas pada layanan pokok sekolah (*school business core*) dan pendukung terhadap layanan pokok. Menurut Sallis (2015: 46) mutu adalah sebagai sesuatu yang menyenangkan, melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Mutu sebagai persepsi artinya barang atau jasa yang diproduksi harus memuaskan pelanggan dan memiliki spesifikasi sebagai produsen. Dalam Permendikbud No 28 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, Penjaminan Mutu Pendidikan adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu.

Beeby (dalam Hasnani, 2019: 6) menegaskan bahwa mutu sekolah harus mengkaji makna dan esensi dari pendidikan, terkait dengan tujuan kurikulum, sarana prasarana, kesiapan tenaga pendidik dan manajemen pengelolaan lembaga pendidikan. Hidayah (2016: 45) menyebutkan pengertian mutu pendidikan di sekolah identik dengan

pengertian mutu sekolah. Dalam pengertian tersebut disebutkan bahwa yang dimaksud mutu sekolah adalah kemampuan suatu sekolah dalam mengelola secara operasional dan efisien, terhadap komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.

Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Mulyasa (2018: 12), pengertian mutu sekolah mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan merupakan sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberhasilan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan lebih secara kreatif dan konstruktif.

Definisi mutu sekolah oleh Mulyasa (2015: 157), membahas dalam hal yang sama mutu pendidikan tersirat dari mutu input, mutu proses dan mutu output. Menurut Triatna (2015: 53) pada mutu input dibedakan menjadi: 1) mutu raw input, yaitu peserta didik, 2) mutu invironmental input: yaitu mutu masukan dari lingkungan dalam beragam bentuk, 3) mutu instrumental input yaitu mutu perlengkapan sarana prasarana. Semua masukan tersebut sangat menentukan keberhasilan proses dan hasil pendidikan. Mutu proses pembelajaran merupakan hasil dari guru dalam

memberikan pelayanan dan mutu pembelajaran dalam menciptakan gairah belajar.

Dari teori tersebut di atas dapat dikembangkan sebuah pemahaman mengenai mutu sekolah yang meliputi pandangan sistem yaitu kategori input, proses, dan output. Mutu input adalah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran, meliputi mutu guru, mutu kurikulum, mutu sarana prasarana, mutu siswa dan berbagai macam yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran. Mutu proses adalah derajat mutu yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh sekolah. Mutu hasil adalah derajat mutu hasil pendidikan yang dapat dirasakan utamanya oleh siswa sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran.

Mutu hasil dapat didefinisikan sebagai hasil belajar yang dicapai siswa dalam kurun waktu tertentu yang meliputi aspek pengetahuan, aspek sikap dan aspek keterampilan. Aspek pengetahuan yang mencakup hasil prestasi akademik dalam bidang studi, aspek sikap merupakan ukuran kemajuan sikap siswa dalam belajar, sedang aspek keterampilan merupakan ukuran unjuk perbuatan siswa sebagai hasil belajar.

Mutu dalam konteks pendidikan mencakup input, proses, output pendidikan. input, proses, output pendidikan dilakukan dan dikelola oleh organisasi yang ada di sekolah tersebut. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk melakukan perbaikan mutu sekolah dengan

menerapkan sistem organisasi yang berjalan dengan baik di sekolah, pemanfaatan sumber daya pendidikan lebih efisien dan efektif bilamana dimonitoring oleh masyarakat setempat, keikutsertaan semua warga sekolah dan masyarakat dalam keputusan sekolah, menciptakan keterbukaan dan demokrasi yang sehat, sekolah dapat amanah tentang mutu pendidikan masing-masing kepada pemerintah, orang tua peserta didik, dan masyarakat pada umumnya, serta sekolah dapat melakukan persaingan yang sehat dengan sekolah-sekolah lain untuk mengembangkan mutu pendidikan melalui upaya-upaya kreatif dengan dukungan orang tua peserta didik, masyarakat dan pemerintah daerah setempat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa mutu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mutu sekolah. Mutu sekolah adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan di sekolah melalui proses yang efektif dan efisien untuk menghasilkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler peserta didik yang dinyatakan lulus untuk jenjang pendidikan tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Mutu Sekolah

Secara umum mutu sekolah menunjukkan karakteristik yaitu input, proses dan output. Menurut Sani (2015 : 11) ukuran mutu sekolah dipandang dari kaca mata masyarakat pada umumnya paling tidak ada 5 macam standar sebagai pengguna/penerima manfaat. Mereka menuntut mutu sekolah sebagai berikut : a) sekolah memiliki akreditasi A, b) lulusan diterima di sekolah terbaik, c) guru yang profesional, ditunjukkan dengan

hasil uji kompetensi guru baik, d) peserta didik memiliki prestasi dalam berbagai kompetensi, e) peserta didik memiliki karakter yang baik.

Suatu sekolah dikatakan bermutu, apabila memenuhi sejumlah karakteristik sekolah, dilihat dari masukan (input), proses dan hasil (output). Karakteristik kebermampuan sekolah dinyatakan oleh Macbeath dan Montimer dalam Triatna (2016: 53), antara lain : a) Memiliki visi dan misi yang jelas, b) Memiliki kepala sekolah yang profesional, c) Memiliki guru yang profesional, d) Memiliki lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar, e) Pendidik dan tenaga kependidikan yang ramah anak, f) Manajemen sekolah yang kuat; g) Memiliki kurikulum yang luas dan berimbang; h) Melakukan penilaian dan pelaporan peserta didik yang bermakna; i) Melibatkan masyarakat dalam turut serta mengelola sekolah.

Machali dan Hidayat (2016: 365) menyatakan bahwa unsur-unsur peningkatan mutu sekolah meliputi: a) Input: segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk kelangsungan proses, berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi: sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, konselor, karyawan dan peserta didik) dan sumber daya lainnya (peralatan, perlengkapan dan uang). Input perangkat meliputi: struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana dan program. Input harapan-harapan berupa: visi, misi, tujuan sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. b) Proses adalah mengubah sesuatu menjadi

sesuatu yang lain. Proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring evaluasi. c) Output merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah ditunjukkan dengan prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, dan moral kerjanya

Menurut Adams dalam Tuala (2018: 69) kualitas pendidikan didalamnya menyangkut pada input, proses dan output. Bahkan tidak hanya pada sekedar mencapai target atau standar yang telah ditentukan namun pada reputasi lembaga dalam merespon perubahan. Mutu sekolah jika mengacu kepada pendapat Taylor, West, & Smith dalam Fadli (2017: 215) memiliki indikator meliputi: dukungan orang tua, komitmen peserta didik, kepemimpinan kepala sekolah, kualitas pembelajaran, manajemen sumber daya manusia di sekolah dan kenyamanan sekolah.

Mutu sekolah harus selalu ditingkatkan guna mencapai kualitas yang dilandasi dengan perubahan yang terencana. Mutu sekolah tidak hanya ditentukan oleh sekolah sebagai lembaga pendidikan maupun pemerintah yang berwenang mengatur sistem pelaksanaan pendidikan, tetapi mutu sekolah disesuaikan dengan perspektif/cara masyarakat memandang dan menaruh harapan pada pendidikan yang biasanya cenderung berubah dan berkembang mengikuti perkembangan zaman. Sekolah harus terus meningkatkan mutu sekolah guna memberikan

kepuasan pelanggan (peserta didik dan masyarakat), serta mempersiapkan generasi berkualitas dan mampu menjawab tuntutan dan menciptakan perubahan di masa mendatang.

Dari beberapa pendapat di atas maka dimensi dan indikator dalam penelitian ini adalah input, proses, output dan outcome. Sedangkan untuk indikator input terdiri dari kapasitas manajemen kepala sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah, karakteristik guru dan tata usaha serta siswa. Indikator proses terdiri dari pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif, serta kedisiplinan guru dan siswa. Indikator output terdiri dari prestasi akademik dan non akademik siswa. Indikator outcome terdiri dari lulusan yang terserap di dunia kerja dan keningkat pendidikan berikutnya.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Secara khusus Hoy dan Miskell (dalam Hadiyanto, 2016: 147) mengatakan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan produk yang terakhir dari hubungan antara anggota sekolah yang berupa tenaga pendidik, peserta didik dan semua staf administrasi yang bekerja demi mencapai tujuan antar dimensi organisasi (lembaga pendidikan) dan dimensi individu. Produk-produk akhir di maksud adalah seperti kepercayaan sosial, standar sosial, dan nilai-nilai. Selanjutnya kualitas lingkungan sekolah yang digapai guru secara konsisten, yang membentuk perilaku mereka dan didasarkan pada persepsi bersama tentang perilaku

guru dikenal sebagai iklim organisasi sekolah.

Menurut Sutherland (dalam Rahmawati, 2016: 34) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah adalah pandangan sosial terhadap lingkungan yang berada di lingkungan sekolah pada dimensi-dimensi seperti berikut, yaitu: 1) iklim organisasi sekolah adalah faktor kontekstual dimana hal tersebut mempengaruhi proses belajar mengajar dan perkembangan peserta didik di sekolah; 2) iklim organisasi sekolah relatif stabil dari masa ke masa; 3) iklim organisasi sekolah juga dapat dirasakan serta berperan bagi masyarakat yang ikut terkait didalamnya. Iklim organisasi sekolah lebih mengarah kepada pandangan terhadap lingkungan sosial yang dimiliki oleh tenaga pendidik, peserta didik ataupun staf administrasi yang ada di suatu lembaga pendidikan.

Selanjutnya iklim organisasi sekolah juga dijelaskan oleh Lirwin dan Siregar dalam Dongoran & Batubara (2021: 56) dimana secara bervariasi definisi iklim organisasi sekolah merupakan dari pandangan subyektif terhadap sistem formal, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan anggota sekolah lainnya yang berada di lingkungan sekolah tersebut. Namun dari beberapa macam pengertian iklim sekolah tersebut, maka terdapat tiga definisi yang menjadi titik fokus di antaranya adalah: 1) iklim organisasi sekolah diartikan sebagai kepribadian sebuah lembaga pendidikan yang menjadi pembeda suatu sekolah dengan sekolah lainnya; 2) iklim organisasi sekolah diartikan sebagai suasana atau keadaan tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang dimana harapan, kebijakan,

nilai, kompleks, serta prosedur dapat mempengaruhi tingkah laku antar anggota sekolah; 3) iklim organisasi sekolah diartikan sebagai pandangan seseorang terhadap pekerjaan dan kegiatan serta pandangan tingkah laku yang diharapkan dalam lembaga pendidikan.

Dari penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah dicirikan sebagai keadaan atau suasana lingkungan kerja, yang mencakup serangkaian norma seperti kebijakan, harapan, kompleksitas, dan prosedur yang berpotensi berdampak pada kinerja guru.

2. Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Menurut Supari (dalam Dasor, 2022: 26) terdapat delapan indikator yang dapat mengukur iklim sekolah. Dimana empat indikator yang dipakai berhubungan dengan tingkah laku kepala sekolah, sedangkan empat indikator lainnya berhubungan dengan perilaku guru. Indikator yang berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesendirian/menyendiri

Dalam hal ini kepala sekolah lebih bersifat tertutup atau menyendiri serta selalu berjauhan dari guru dan siswa. Selain itu, kepala sekolah tersebut juga menerapkan peraturan yang ketat terhadap anggota sekolah lainnya dan tertutup mengenai hasil kunjungan dari pengawas.

2. Produktivitas

Untuk menekankan produktivitas, dalam hal ini kepala sekolah

melakukan penjadwalan guru dan siswa secara jelas, memperbaiki kelemahan dari guru serta menjaga komunikasi dengan guru. Namun jenis kepala sekolah seperti ini menuntut hasil dan memfokuskan kepada kemahiran kerja.

3. Sifat toleransi

Sifat toleransi mengacu pada kepala sekolah yang baik hati, memiliki rasa kemanusiaan, secara pribadi memberikan apresiasi terhadap kebaikan yang dilakukan oleh guru.

4. Keteladanan

Kepala sekolah yang teladan mempunyai sifat yang teladan. Dimana dalam hal ini kepala sekolah lebih peka serta aktif dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tersebut tidak mengharapkan apapun dari anggota sekolah terhadap dirinya.

Sedangkan empat indikator yang berkaitan dengan tenaga pendidikan dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketidakpedulian

Guru yang tidak memiliki sifat saling peduli akan menimbulkan kebiasaan yang tidak baik untuk iklim sekolah. Guru seperti ini akan mudah sakit hati, mengumpat, serta tidak merasa senang dengan guru satu sama lainnya.. hal ini menyebabkan guru memilih jalan untuk lepas dari profesi keguruan.

b. Tantangan

Dalam hal ini mengacu kepada tantangan-tantangan yang dihadapi

oleh guru yang disebabkan beban dari pekerjaan yang dijalannya. Selain tugas pokok dari seorang guru, terdapat juga tugas tambahan seperti tugas dari dinas pendidikan dan tugas lainnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran

c. Tanggung jawab

Guru yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya akan merasa senang dalam menjalani tugas tersebut. Sehingga guru yang bertanggung jawab seperti itu terlihat bahagia dan menjalin hubungan yang baik dengan guru yang lainnya. Dan menimbulkan rasa saling menghormati, membantu satu sama lain, setia pada rekan kerja yang pada akhirnya menjadikan guru tersebut menghargai profesinya sebagai guru.

d. Kehangatan

Kehangatan yang terjalin antar guru akan menciptakan iklim sekolah yang sangat baik. Hal tersebut membuat guru dengan anggota sekolah yang lainnya merasakan kekeluargaan dalam lembaga pendidikan. Sehingga persahabatan terjalin tidak hanya di lingkungan sekolah namun juga terjalin hingga di luar sekolah.

Selanjutnya menurut Moos dan Arter (dalam Triyanah & Suryadi, 2016: 56) indikator untuk mengukur iklim sekolah yaitu terdiri dari empat indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar personal

Indikator hubungan antar personal membahas mengenai sejauh mana hubungan antar anggota sekolah (kepala sekolah, guru, staf administrasi,

dan peserta didik) dalam hal mendukung satu sama lain serta menjelaskan sejauh mana anggota sekolah tersebut menunjukkan kemampuan mereka dengan cara bebas dan terbuka.

2. Pertumbuhan atau perkembangan individu

Indikator pertumbuhan atau perkembangan pribadi ini mengacu pada tujuan sekolah dalam mendukung perkembangan individu dan motivasi kerja guru agar lebih berkembang dan meningkat.

3. Perubahan dan perbaikan sistem

Indikator perubahan dan perbaikan sistem (bisa berupa kurikulum) untuk mengukur sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol, serta mananggapi sebuah perubahan sistem pendidikan.

4. Lingkungan fisik

Indikator lingkungan fisik untuk mengukur sejauh mana lingkungan fisik berpengaruh terhadap tujuan dari pelaksanaan tugas lembaga pendidikan.

Dalam penelitian ini akan digunakan lima dimensi sebagai alat ukur iklim sekolah, di antaranya yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin atau kepala sekolah dengan guru, dengan indikator: a) Motivasi Kepala Sekolah terhadap guru; b) Dialog Kepala Sekolah dengan guru; c) Tauladan Kepala Sekolah bagi warga sekolah).
2. Interaksi anggota sekolah antara satu sama lainnya, dengan indikator: a) Hubungan baik antara Kepala sekolah dengan warga sekolah; b) Hubungan baik antara guru dengan tenaga kependidikan; c) Hubungan baik antara guru dengan para siswa.

3. Imbalan, dengan indikator: pihak sekolah memberi insentif bagi warga sekolah yang berprestasi.
4. Struktur kerja, dengan indicator: komunikasi antara Kepala Sekolah dengan guru sebelum pembagian tugas mengajar.
5. Keikutsertaan/partisipasi, dengan indikator pihak sekolah memberikan apresiasi kepada para siswa yang berprestasi.

C. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Rahman dan Amri (2014: 65) berpendapat bahwa kompetensi guru adalah sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Definisi tersebut dapat memberikan maksud bahwa kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan fungsinya sebagai guru profesional didasarkan pada penguasaan pengetahuan.

Menurut Hawi (2014: 1) menyampaikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat dimaknai sebagai kemampuan, dan kompetensi guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru itu sendiri dalam melaksanakan keprofesionalannya di bidang pendidikan pada umumnya

pada proses pembelajaran pada khususnya dalam membina dan mengembangkan kemampuan siswa secara optimal.

Stone menyatakan, "*Descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful*, kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti" (Hawi, 2014: 2). Sedangkan Johnson menyatakan bahwa "*Competency as the rational performance which satisfactorily meets objective for a desired conditions*. Kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan" (Hawi, 2014:2).

Zahroh (2015: 80) menyatakan bahwa kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemudian disampaikan bahwa kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang segala sesuatu yang dapat dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya dimana guru akan berpengaruh pada proses pengelolaan Pendidikan, sehingga mampu melahirkan lulusan yang bermutu dan berkualitas (Zahroh, 2015:82).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, pasal 2, dinyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan anak usia dini pada jalur Pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Syatra (2014: 56) menyatakan bahwa guru adalah anggota masyarakat yang berkompeten

(cakap, mampu, dan mempunyai wewenang) dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat dan pemerintah untuk melaksanakan tugas, fungsi dan peran, serta tanggung jawabnya, baik dalam lembaga pendidikan jalur sekolah maupun luar sekolah.

Sangatlah jelas bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa saja yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaannya, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Dimensi dan Indikator Standar Kompetensi Guru

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi. Adapun keempat standar kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh seorang guru. Berikut penjelasan keempat kompetensi tersebut:

a. Kompetensi Pedagogik

Merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kompetensi ini termasuk yang membedakan antara profesi sebagai guru dengan profesi non guru.

Berdasarkan Permendiknas No. 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, terdapat 7 indikator kompetensi pedagogis guru yaitu: (1) menguasai karakteristik peserta didik; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) pengembangan potensi peserta didik, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi. Menurut Destiana dan Utami (2017: 213) menambahkan, indikator kompetensi pedagogik guru yaitu : (1) memahami konsep pendidikan, (2) memahami karakteristik peserta didik, (3) memiliki kemampuan mengelola pembelajaran khususnya pengembangan keterampilan berfikir, bekerja, dan penggunaan teknologi di abad 21.

Berdasarkan pemaparan di atas dalam kompetensi pedagogik guru dituntut untuk bisa menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultur, emosional dan intelektual, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran bidang pengembangan mata pelajaran yang diampu, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik,

memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, serta melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah salah satu kemampuan yang sangat dibutuhkan guru dalam melaksanakan tugas keguruannya. Seorang guru yang memiliki kecenderungan dan bakat untuk menjadi guru, sehingga diapun akan selalu memiliki optimisme dalam pekerjaannya sebagai guru, ia akan cepat dan tepat dalam mengambil keputusan. Dalam Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang: (1) mantap; (2) stabil; (3) dewasa; (4) arif dan bijaksana; (5) berwibawa; (6) berakhlak mulia; (7) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (8) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (9) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Ciri khas kepribadian guru terlihat dari bagaimana cara guru melakukan pekerjaannya, karena sadar atau tidak kehadirannya di kelas akan berdampak pada perkembangan siswa, termasuk motivasi siswa dalam belajar (Huda, 2017: 242). Kompetensi kepribadian memiliki peran

dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan Negara dan Bangsa pada umumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian merupakan kemampuan guru dengan beberapa indikator di antaranya adalah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional Indonesia, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d disebutkan bahwa kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008, guru sekurang-kurangnya harus memiliki kompetensi sosial dengan beberapa indikator, yaitu:

1) Berkomunikasi dengan baik secara lisan, tulisan, dan isyarat.

Guru hendaknya kreatif mengoptimalkan kemampuan kinerja otak sebagai tempat menimbulkan kesan. Maka guru dituntut mampu menentukan kata-kata yang tepat baik secara lisan, tulisan ataupun isyarat dalam memberi penjelasan pada siswa. Oleh karena itu, sebaiknya guru menyusun perkataan yang komunikatif serta santun untuk pembelajaran yang berkesan dan bermakna. Jika seorang guru tidak mampu untuk berkomunikasi, maka materi yang harus disampaikan kepada siswa akhirnya tidak jelas tersampaikan yang mengakibatkan siswa kebingungan dan tidak mengerti dengan penjelasan guru.

2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi.

Dalam perkembangan globalisasi yang semakin meningkat, kebutuhan untuk menguasai teknologi komunikasi dan informasi sangat dibutuhkan. Ketika seorang guru tidak menguasainya, maka dalam hal pembelajaran maupun cara komunikasi dengan siswa akan ketinggalan zaman. Sekarang ini jaringan sosial untuk membangun komunikasi semakin luas, misalnya dengan adanya facebook, IG, twitter, blog, e-mail, e-learning maupun fasilitas internet lainnya yang bisa dijadikan sarana untuk berkomunikasi dan mencari ilmu pengetahuan selain di kelas.

3) Bergaul secara efektif dan saling menghormati dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.

4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dan memperhatikan aturan yang berlaku dalam masyarakat, agama, hukum, sosial dan

kebudayaan.

5) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Seorang guru hendaknya benar-benar mengajar dari hati, tanpa adanya keterpaksaan, sehingga membuat siswa lebih nyaman dengan guru tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dengan beberapa indikator sosial di antaranya adalah bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, serta berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tertulis, ataupun bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kompetensi keprofesionalan guru dituntut untuk dapat menguasai materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pembelajaran mata pelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan dimensi kompetensi guru di atas peneliti menyimpulkan bahwa dimensi kompetensi guru yaitu: 1) Kompetensi pedagogik dengan indikator: a) memahami peserta didik, b) menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, c) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, d) berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik. 2) Kompetensi Kepribadian dengan indikator: a) Kepribadian yang mantap dan stabil, b) kepribadian yang dewasa, c) kepribadian yang arif, d) kepribadian yang bertanggung jawab, e) Kepribadian yang berwibawa, 3) Kompetensi sosial dengan indikator: a) mampu bertindak obyektif, b) mampu berkomunikasi dengan baik, 4) Kompetensi Profesional dengan indikator: a) menguasai substansi keilmuan bidang studi, b) menguasai

struktur dan metode keilmuan bidang studi, c) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, d) menguasai metodologi dan teknis penelitian dan pengembangan ilmu.

D.Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 127) motivasi adalah proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Menurut Badeni (2014: 77) motivasi kerja merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencari tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Sofyan Tsauri (2014: 180) bahwa motivasi kerja ialah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Selanjutnya Danim dalam Sofyan Tsauri (2014: 30) menyatakan bahwa, motivasi kerja

diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri seorang guru yang menimbulkan kegiatan, menjamin kegiatan dan memberikan arah pada kegiatan dalam mencapai tujuan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones dalam Ella (2015: 98) mengemukakan tiga indikator motivasi kerja yaitu perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*Level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Sedangkan, Winardi dalam Iko Kusumawati (2022: 541) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator motivasi kerja antara lain pertama, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya. Kedua, kebutuhan ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ketiga, adanya rasa aman maka seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan pendapat Uno (2014: 73), dimensi dan indikator motivasi kerja terdiri dari: 1) motivasi internal yang terdiri dari

bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya, melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas, memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. 2) motivasi eksternal, terdiri dari selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa, motivasi kerja guru terlihat dari dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Kedua dimensi tersebut dijabarkan menjadi 8 indikator penelitian yang meliputi: 1) Dimensi internal dengan indikator: a) Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya; b) Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas; c) Memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas; d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja; e) Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya; 2) Dimensi eksternal dengan indikator: a) Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan; b) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif; c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

C. Kajian Penelitian Yang Relevan

Berbagai penelitian telah dilaksanakan oleh peneliti lain yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Penelitian yang relevan digunakan sebagai bahan kajian peneliti sebelum melaksanakan penelitian ini. Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Zubaidah (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMKN 1 Pabelan”, pada prosiding Seminar Nasional Pendidikan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% kategori sedang, motivasi guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.

2. Dalam penelitian Yati Nurhayati (2020) dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Terhadap Mutu Sekolah SDN Di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur” menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,725 terletak pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan tingkat kategori kuat. Hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat antara variabel iklim sekolah dengan mutu sekolah sebesar 72,5%.

3. Dalam penelitian Mustowiyah, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Sunandar dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pematang” menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan sebesar 0,790 dengan kontribusi sebesar 61,9 %.

4. Dalam penelitian Mantika (2022) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Belajar, Kompetensi dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK kabupaten Bogor” menunjukkan bahwa diperoleh fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.

5. Dalam penelitian Eti Puspita (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri Kota Jambi” menunjukkan bahwa diperoleh kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap mutu Pendidikan.

Berdasarkan kelima penelitian di atas, peneliti akan membuat penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan masalah dengan hasil penelitian hingga menyusun pengaruh bersama dari ketiga variabel terhadap mutu sekolah.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah bagian dari teori penelitian yang menjelaskan tentang alasan atau argumentasi bagi rumusan hipotesis, akan menggambarkan alur pikiran peneliti dan memberikan penjelasan kepada orang lain tentang hipotesis yang diajukan. Pada bagian ini akan dijelaskan

pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah.

1. Pengaruh iklim organisasi sekolah (X1) terhadap mutu sekolah (Y)

Iklim organisasi dapat membantu mutu pendidikan akan lebih baik. Dalam hal ini menjadikan pedoman dari hasil norma yang tercipta dari suatu organisasi yang efektif. Iklim akan mendukung secara positif keinginan tidak keluar dari organisasi pendidikan. Selain itu akan menunjukkan bahwa para guru akan lebih menyukai organisasi yang mendorong orang untuk berinteraksi dan bekerja dengan orang lain melalui cara membantu mereka memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Pengaruh kompetensi guru (X2) terhadap mutu sekolah (Y)

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Dengan adanya kompetensi tersebut maka guru akan mampu memotivasi siswa untuk belajar lebih baik sehingga mutu pembelajaran yang diinginkan dapat mencapai hasil yang memuaskan, sehingga mutu sekolah akan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap mutu sekolah (Y)

Keberhasilan sebuah lembaga Pendidikan dalam mencapai tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan pemerintah tidak hanya didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap dan tenaga kependidikan yang profesional tetapi juga harus didukung oleh motivasi kerja guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan timbul

motivasi internal untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya serta akan melaksanakan tugas sesuai target yang telah ditentukan dengan senang hati. Berdasarkan hal tersebut maka mutu Pendidikan yang telah dicanangkan pemerintah akan mudah tercapai.

4. Pengaruh iklim organisasi sekolah (X1), kompetensi guru (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap mutu sekolah (Y)

Iklim organisasi sekolah merupakan kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain, yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku warga sekolah.

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dan bertanggung jawab.

Dengan motivasi kerja yang baik maka para pendidik dan tenaga kependidikan akan merasa senang dan bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada para siswa, sehingga diharapkan mutu sekolah akan semakin baik atau meningkat.

Kerangka berpikir di dalam penelitian ini adalah menjelaskan hubungan atau keterkaitan variabel-variabel penelitian. Adapun yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan dalam landasan teori di atas, maka hipotesis kerja dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$H_a : r_{xy} \neq 0$$

Ho : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$H_o : r_{xy} = 0$$

2. Hipotesis 2

Ha : Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$Ha : r_{x_2 y} \neq 0$$

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$Ho : r_{x_2 y} = 0$$

3. Hipotesis 3

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$Ha : r_{x_3 y} \neq 0$$

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$Ho : r_{x_3 y} = 0$$

4. Hipotesis 4

Ha : Terdapat pengaruh, iklim organisasi, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara.

$$H_a : r_{x_4 y} \neq 0$$

Ho : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi,
kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap
mutu sekolah pada SMK swasta sub rayon 03
Kabupaten Jepara.

$$H_o : r_{x_4 y} = 0$$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis 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.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara. Penelitian ini berlangsung mulai bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juli 2024. Jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

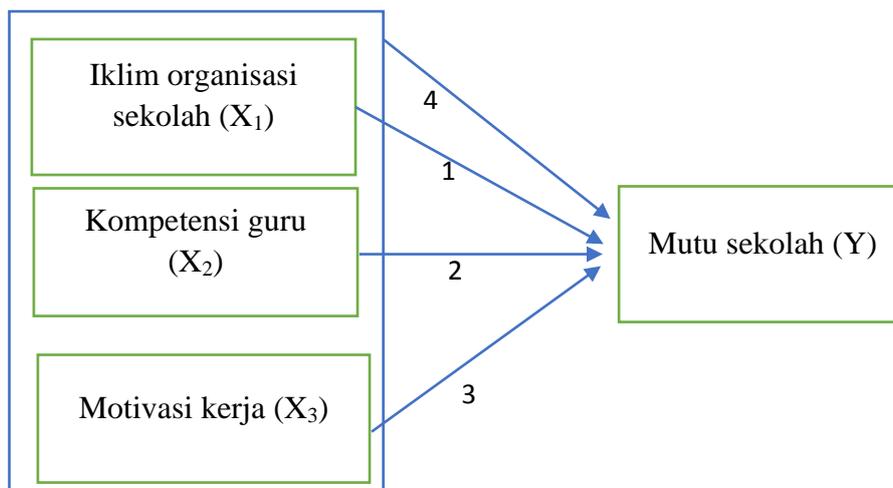
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024									
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ag	Sep	Okt
1	Studi Pendahuluan	√									
2	Penyusunan Proposal	√	√								
3	Seminar Proposal			√	√						
4	Ijin Penelitian					√					
5	Pengumpulan Data						√				
6	Pengolahan Data							√			
7	Penyusunan Laporan							√	√		

C. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini mengungkapkan hubungan dari variabel-variabel yang ada.

Penelitian ini mengungkapkan hubungan dari variabel- variabel yang ada. Adapun desain penelitian ini dapat digambarkan dengan gambar berikut:



Gambar 2. Desain Penelitian

Gambar desain penelitian di atas menggambarkan adanya pengaruh antar variabel pada penelitian ini yaitu :

- 1) Menggambarkan adanya pengaruh variabel iklim organisasi sekolah (X₁) terhadap variabel mutu sekolah (Y).
- 2) Menggambarkan adanya pengaruh variabel kompetensi guru (X₂) terhadap variabel mutu sekolah (Y).
- 3) Menggambarkan adanya pengaruh variabel motivasi kerja (X₃) terhadap variabel mutu sekolah (Y).
- 4) Menggambarkan adanya pengaruh variabel iklim organisasi sekolah (X₁), kompetensi guru (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara simultan atau bersama-sama terhadap mutu sekolah (Y).

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi

tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020: 95).

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (Independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Variabel dependen atau yang sering disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah mutu sekolah (Y).

1. Variabel Bebas (Variabel Independent)

Menurut Sugiyono (2017: 64) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Jadi variabel bebas adalah variabel mempengaruhi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah iklim organisasi sekolah (X_1), kompetensi guru (X_2) dan motivasi kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (Variabel dependent)

Menurut Sugiyono (2017: 64) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Jadi variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah mutu sekolah (Y).

3. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas batasan variabel yang diteliti dalam penelitian ini maka perlu dipertegas dalam definisi konsep dan definisi operasional variabel sebagai berikut:

- a. **Definisi konseptual iklim organisasi sekolah** adalah keadaan atau suasana lingkungan kerja, yang mencakup serangkaian norma seperti kebijakan, harapan, kompleksitas, dan prosedur yang berpotensi berdampak pada kinerja guru.

Definisi operasional iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini berupa skor hasil pengukuran dengan menggunakan angket iklim organisasi sekolah. Angket disusun berdasarkan dimensi/indikator sebagai berikut: 1) Hubungan antara pemimpin atau kepala sekolah dengan guru, dengan indikator: a) Motivasi Kepala Sekolah terhadap guru; b) Dialog Kepala Sekolah dengan guru; c) Tauladan Kepala Sekolah bagi warga sekolah).

2) Interaksi anggota sekolah antara satu sama lainnya, dengan indikator: a) Hubungan baik antara Kepala sekolah dengan warga sekolah; b) Hubungan baik antara guru dengan tenaga kependidikan; c) Hubungan baik antara guru dengan para siswa.

3) Imbalan, dengan indikator: pihak sekolah memberi insentif bagi warga sekolah yang berprestasi.

4) Struktur kerja, dengan indikator: komunikasi antara Kepala Sekolah dengan guru sebelum pembagian tugas mengajar.

5) Keikutsertaan/partisipasi, dengan indikator pihak sekolah memberikan apresiasi kepada para siswa yang berprestasi.

Jumlah pernyataan dalam angket ada 30 butir dengan skor jawaban 1 s/d

5. Selanjutnya disebut variable X_1 .

- b. **Definisi konseptual kompetensi guru** adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Definisi operasional kompetensi guru dalam penelitian ini berupa skor hasil pengukuran dengan menggunakan angket kompetensi guru. Angket disusun berdasarkan dimensi: 1) Kompetensi pedagogik dengan indikator: a) memahami peserta didik, b) menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, c) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, d) berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik. 2) Kompetensi kepribadian dengan indikator: a) Kepribadian yang mantap dan stabil, b) kepribadian yang dewasa, c) kepribadian yang arif, d) kepribadian yang bertanggung jawab, e) Kepribadian yang berwibawa, 3) Kompetensi sosial dengan indikator: a) mampu bertindak obyektif, b) mampu berkomunikasi dengan baik, 4) Kompetensi profesional dengan indikator: a) menguasai substansi keilmuan bidang studi, b) menguasai struktur dan metode keilmuan bidang studi, c) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, d) menguasai metodologi dan teknis penelitian dan pengembangan ilmu.

Jumlah pernyataan dalam angket ada 69 butir dengan skor jawaban 1 s/d

5. Selanjutnya disebut variable X_2 .

- c. **Definisi konseptual motivasi kerja** adalah keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri seorang guru yang menimbulkan kegiatan, menjamin kegiatan dan memberikan arah pada kegiatan dalam mencapai tujuan.

Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini berupa skor hasil pengukuran dengan menggunakan angket motivasi kerja. Angket disusun berdasarkan dua dimensi yaitu: 1) Dimensi internal dengan indikator: a) Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya; b) Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas; c) Memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas; d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja; 2) Dimensi eksternal dengan indikator: a) Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya; b) Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan; c) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya; d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif; e) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Jumlah pernyataan dalam angket motivasi kerja ada 30 butir dengan skor jawaban 1 s/d 5. Selanjutnya disebut variable X_3 .

- d. **Definisi konseptual mutu sekolah** adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan di sekolah melalui proses yang efektif dan efisien untuk menghasilkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler peserta didik yang dinyatakan lulus untuk jenjang pendidikan tertentu.

Definisi operasional mutu sekolah dalam penelitian ini berupa skor hasil pengukuran dengan menggunakan angket mutu sekolah. Angket disusun berdasarkan dimensi/indikator yaitu: 1) Input, dengan indikator: kapasitas manajemen Kepala Sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah, karakteristik guru dan tata usaha serta siswa; 2) Proses dengan indikator: pembelajaran aktif, kreatif dan inovatif, serta kedisiplinan guru dan siswa; 3) Output dengan indikator prestasi akademik dan non akademik siswa; 4) Outcome dengan indikator: lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan berikutnya.

Jumlah pernyataan dalam angket mutu sekolah ada 60 butir dengan skor jawaban 1 s/d 5. Selanjutnya disebut variable Y.

E. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK swasta sub rayon 03 Kabupaten Jepara yang terdiri 6 SMK swasta dengan jumlah guru 158, sebagaimana pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Jumlah Populasi Penelitian

No. 1	Nama Sekolah 2	Jumlah Guru 3
1.	SMK Al Hikmah-2 Welahan	35
2.	SMK Al Madina	17
3.	SMK Islam SULA 1 Kalinyamatan	18
4.	SMK Walisongo Pecangaan	38
5.	SMK Muhammadiyah Mayong	19
6.	SMK Roudhotul Mubtabiin	31
Jumlah		158

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014: 149). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sejumlah guru yang diambil secara acak dari jumlah guru setiap SMK Swasta di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2014: 126).

Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie.

Tabel 3.3 Tabel Krejcie

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	135	1200	270
15	14	230	139	1300	275
20	19	240	142	1400	379
25	24	250	146	1500	283
30	28	260	149	1600	286
35	32	270	152	1700	289
40	36	280	155	1800	292
45	40	290	158	1900	294

50	44	300	161	2000	297
55	48	320	167	2200	301
60	51	340	172	2400	304
65	55	360	177	2600	307
70	58	380	182	2800	310
75	62	400	186	3000	312
80	65	420	191	3500	317
85	68	440	195	4000	320
90	72	460	198	4500	323
95	75	480	202	5000	326
100	78	500	205	6000	329
110	84	550	213	7000	332
120	89	600	221	8000	334
130	95	650	227	9000	335
140	100	700	233	10000	336
150	105	750	238	15000	340
160	110	800	243	20000	342
170	114	850	247	30000	344
180	119	900	251	40000	345
190	123	950	255	50000	346
200	127	1000	258	75000	346
210	131	1100	165	100000	348

Berdasarkan tabel tersebut dari populasi sejumlah 158 orang dengan taraf kesalahan 5% maka diketahui jumlah sampel sebanyak 110 orang.

3. Sampling

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Area Proportional Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi yang diambil sampelnya tersebut

(Sugiyono, 2014:120).

Teknik ini dilakukan dengan cara yaitu memilih sejumlah elemen dari populasi untuk menjadi anggota sampel, sehingga nantinya setiap elemen akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk bisa terpilih menjadi sampel.

Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel karena objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Perhitungan jumlah proporsional sampel dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 3.4 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Proposional Sampel	Jumlah Sampel
1	SMK Al Hikmah-2 Welahan	35	$35/158 \times 110 = 24,37$	24
2	SMK Al Madina	17	$17/158 \times 110 = 11,84$	12
3	SMK Islam SULA 1 Kalinyamatan	18	$18/158 \times 110 = 12,53$	13
4	SMK Walisongo Pecangaan	38	$38/158 \times 110 = 26,45$	26
5	SMK Muhammadiyah Mayong	19	$19/158 \times 110 = 13,23$	13
6	SMK Roudhotul Mubtabiin	31	$31/158 \times 110 = 21,58$	22
	Jumlah	158		110

Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus:

$$\text{Sampel} = (\text{Populasi} : \text{Jumlah Total Populasi}) \times \text{Jumlah Total Sampel}$$

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Jenis instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah lembar angket tertutup. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari *Likert*, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Menurut Sugiyono (2014: 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

a. Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1)

Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1) terurai menjadi 4 dimensi dengan 9 indikator. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan indikator ke dalam instrumen yang berupa pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia jawabannya. Adapun rincian dari kisi-kisi variabel iklim organisasi sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Instrumen
Iklim Organisasi Sekolah	Hubungan antara Kepala Sekolah dengan Guru	a) Motivasi Kepala Sekolah terhadap guru.	1,2,3
		b) Dialog Kepala sekolah dengan guru.	4,5,6
		c) Tauladan Kepala Sekolah bagi warga sekolah.	7, 8, 9
	Interaksi antar anggota sekolah	a) Hubungan baik antara Kepala sekolah dengan warga sekolah;	10,11,12
		b) Hubungan baik antara guru dengan tenaga kependidikan;	13,14,15
		c) Hubungan baik antara guru dengan para siswa.	16, 17, 18
Struktur kerja dan	a) Komunikasi antara Kepala Sekolah dengan guru sebelum rapat pembagian tugas.	19,20,21	

	Partisipasi	b) Pihak sekolah mengapresiasi pada siswa yang berprestasi.	22,23,24
	Imbalan/Dukungan	Pihak sekolah memberikan insentif bagi warga sekolah yang berprestasi.	25,26,27, 28,29,30

b. Variabel Kompetensi Guru (X_2)

Variabel Kompetensi Guru (X_2) dibagi menjadi 4 (empat) dimensi meliputi kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial. Adapun rincian kisi-kisi variable kompetensi guru sebagai berikut:

58

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi Guru (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Instrumen
Kompetensi Guru	Kompetensi Profesional	a. Menguasai substansi keilmuan bidang studi.	1, 2, 3
		b. Menguasai struktur dan metode keilmuan bidang studi.	4, 5, 6
		c. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.	7, 8, 9
		d. Menguasai metodologi dan teknis penelitian dan pengembangan ilmu.	10, 11, 12, 13, 14, 15
	Kompetensi Pedagogik	a. Memahami peserta didik.	16, 17, 18, 19, 20, 21
		b. Menguasai prinsip-prinsip pembelajaran.	22, 23, 24, 25, 26, 27
		c. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
		d. Berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik.	36, 37, 38, 39, 41, 42
	Kompetensi Sosial	a. Mampu bertindak obyektif	43, 44, 45, 46, 47, 48
		b. Mampu berkomunikasi dengan baik	49, 50, 51, 52, 53, 54
a. Kepribadian yang mantap dan stabil.		55, 56, 57	
b. Kepribadian yang dewasa		58, 59, 60	
c. Kepribadian yang arif		61, 62, 63	
Kompetensi Kepribadian	d. Kepribadian yang bertanggung jawab	64, 65, 66	
	e. Kepribadian yang berwibawa	67, 68, 69	

c. Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Variabel Motivasi Kerja (X_3) terurai menjadi 2 (dua) dimensi dengan 8 (delapan) indikator. Adapun rincian dari kisi-kisi variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
MOTIVASI KERJA	Eksternal	Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	1,2,3, 4
		Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	5, 6,7
	Internal	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	8, 9, 10
		Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya	11, 12, 13, 14
		Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas	15, 16, 17, 18
		Memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas	19, 20, 21, 22
		Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya	23, 24, 25, 26
		Memiliki perasaan senang dalam bekerja	27, 28, 29, 30

d. Variabel Mutu sekolah (Y)

Variabel Mutu Sekolah (Y) dalam penelitian ini terurai menjadi 4 (empat) dimensi dengan 5 (lima) indikator. Adapun rincian dari kisi-kisi variabel mutu sekolah adalah sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator	No Instrumen
Mutu Sekolah	Input	a) Kapasitas manajemen kepala sekolah,	1-6
		b) Visi, misi, dan tujuan sekolah, c) Karakteristik guru dan tata usaha serta siswa.	7-12 13-18
	Proses	Pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif	19-37
	Output	Kedisiplinan guru dan siswa	38-43
		Prestasi akademik dan non akademik siswa	44-53
Outcome	Lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan berikutnya	54-60	

2. Perhitungan Skor

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Model skala Likert yang digunakan menurut Sudaryono, dkk (2014: 49) adalah lima kriteria yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dalam bentuk check list. Pedoman perhitungan skor setiap alternatif jawaban pada instrumen motivasi kerja, kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Skor Alternatif Jawaban

No.	Indikator	Skor	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	tidak setuju (TS)	2	4
5	sangat tidak setuju (STS)	1	5

3. Uji Coba Instrumen

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong non baku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada.

Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan. Nasution (2014: 170), memberi ciri- ciri harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Karena Validitas ini merupakan validitas yang dicapai pada saat terdapat kesesuaian antar bagian instrumen secara keseluruhan. Arikunto (2014: 211) menjelaskan bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan.

Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen pada penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment dari Pearson*. Rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item

Σx = jumlah skor item

Σy = jumlah skor total

Σx^2 = jumlah kuadrat skor item

Σy^2 = jumlah kuadrat skor total

N = jumlah responden

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaidah keputusan sebagai berikut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data. Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrumen terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Hal ini sesuai dengan penjelasan Arikunto (2014: 86) yang mengatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

Dalam penelitian ini, mencari validitas dilakukan menggunakan program Microsoft Excel 2010, dan uji validitas setiap butir soal dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Kriteria butir soal dikatakan valid jika koefisien tersebut melebihi atau sama dengan 0,3.

Hasil dari perhitungan uji validitas terhadap instrumen variabel iklim organisasi sekolah pada data penelitian menunjukkan dari 30 responden bukan sampel penelitian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1)

Untuk instrumen variabel iklim organisasi sekolah (X_1) sejumlah 30 item yang diuji validitasnya hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi Sekolah

Item	R hitung	R Tabel	Ket
1	2	3	4
1	0,7033	0,3061	Valid
2	0,7319	0,3061	Valid
3	0,4215	0,3061	Valid
4	0,7165	0,3061	Valid
5	0,4012	0,3061	Valid
6	0,6739	0,3061	Valid
6	0,4811	0,3061	Valid
7	0,6719	0,3061	Valid
9	0,3499	0,3061	Valid
10	0,3446	0,3061	Valid
11	0,6835	0,3061	Valid
12	0,7277	0,3061	Valid
13	0,4371	0,3061	Valid
14	0,7326	0,3061	Valid
15	0,5541	0,3061	Valid
16	0,7506	0,3061	Valid
17	0,3441	0,3061	Valid
18	0,6732	0,3061	Valid
19	-0,07	0,3061	Tidak Valid
20	-0,079	0,3061	Tidak Valid
21	0,5771	0,3061	Valid
22	0,3622	0,3061	Valid
23	0,7627	0,3061	Valid
24	0,5164	0,3061	Valid
25	0,4124	0,3061	Valid
26	0,0522	0,3061	Tidak Valid
27	0,6341	0,3061	Valid
28	0,314	0,3061	Valid
29	0,6033	0,3061	Valid
30	0,3534	0,3061	Valid

r tabel = 0,3061

r Hitung > r tabel =VALID

Berdasarkan Tabel 3.9 hasil uji validitas variabel kompetensi guru diperoleh hasil: a) item yang tidak valid ada 3 item yaitu nomor 19, 20 dan 26 dinyatakan tidak valid karena r hitung < r tabel (0,3061).

b) item yang valid ada 27 karena nilai r hitung > r tabel (0,3061) angket yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Jadi ada 27 item yang digunakan untuk data penelitian.

2) Variabel Kompetensi Guru (X_2)

Untuk instrumen variabel kompetensi guru (X_2) sejumlah 69 item yang diuji validitasnya hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.11 Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru

Item	R hitung	R Tabel	Ket
1	2	3	4
1	0,69	0,3061	Valid
2	0,6982	0,3061	Valid
3	0,7182	0,3061	Valid
4	0,3433	0,3061	Valid
5	0,6999	0,3061	Valid
6	0,6581	0,3061	Valid
7	0,7999	0,3061	Valid
8	0,4395	0,3061	Valid
9	0,6795	0,3061	Valid
10	0,56	0,3061	Valid
11	0,6822	0,3061	Valid
12	0,6212	0,3061	Valid
13	0,7299	0,3061	Valid
14	0,654	0,3061	Valid
15	-0,294	0,3061	Tidak Valid
16	0,654	0,3061	Valid
17	0,7696	0,3061	Valid
18	0,5433	0,3061	Valid
19	0,7982	0,3061	Valid
20	0,7299	0,3061	Valid
21	0,448	0,3061	Valid
22	0,7918	0,3061	Valid
23	-0,279	0,3061	Tidak Valid
24	0,7135	0,3061	Valid
25	0,5227	0,3061	Valid
26	0,7318	0,3061	Valid
27	0,5417	0,3061	Valid
28	-0,193	0,3061	Tidak Valid
29	0,7661	0,3061	Valid
30	0,6589	0,3061	Valid
31	0,7724	0,3061	Valid
32	0,8306	0,3061	Valid
33	0,4584	0,3061	Valid
34	0,7605	0,3061	Valid
35	0,3395	0,3061	Valid
36	0,6756	0,3061	Valid
37	0,7999	0,3061	Valid
38	0,5417	0,3061	Valid
39	0,654	0,3061	Valid
40	0,4584	0,3061	Valid
41	0,7074	0,3061	Valid
42	0,729	0,3061	Valid
43	0,6756	0,3061	Valid
44	-0,542	0,3061	Tidak Valid

item	R hit	R tab	ket
1	2	3	4
45	0,654	0,3061	Valid
46	0,654	0,3061	Valid
47	-0,458	0,3061	Tidak Valid
48	0,8374	0,3061	Valid
49	0,5433	0,3061	Valid
50	0,7982	0,3061	Valid
51	0,7299	0,3061	Valid
52	0,448	0,3061	Valid
53	0,7917	0,3061	Valid
54	0,5982	0,3061	Valid
55	0,5227	0,3061	Valid
56	0,6492	0,3061	Valid
57	-0,193	0,3061	Tidak Valid
58	0,5417	0,3061	Valid
59	0,7661	0,3061	Valid
60	0,4895	0,3061	Valid
61	0,3826	0,3061	Valid
62	0,4199	0,3061	Valid
63	0,8041	0,3061	Valid
64	0,8305	0,3061	Valid
65	0,5374	0,3061	Valid
66	0,5355	0,3061	Valid
67	0,77	0,3061	Valid
68	0,3461	0,3061	Valid
69	0,8893	0,3061	Valid

r tabel = 0,3061

r Hitung > r tabel = VALID

Berdasarkan Tabel 3.10 hasil uji validitas variabel kompetensi guru diperoleh hasil:

a) item yang tidak valid ada 6 item yaitu nomor 15, 23, 28, 44, 47, dan 57 dinyatakan tidak valid karena r hitung < r tabel (0,3061).

b) item yang valid ada 63 karena nilai r hitung > r tabel (0,3061) angket yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Jadi ada 63 item yang digunakan untuk data penelitian.

3) Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Untuk instrumen variabel motivasi kerja (X₃) sejumlah 30 item yang diuji validitasnya hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.12 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	R hitung	R Tabel	Ket
1	0,7595	0,3061	Valid
2	0,7214	0,3061	Valid
3	0,3604	0,3061	Valid
4	0,6365	0,3061	Valid
5	0,5296	0,3061	Valid
6	0,7266	0,3061	Valid
7	0,6278	0,3061	Valid
8	0,6812	0,3061	Valid
9	0,3679	0,3061	Valid
10	0,4056	0,3061	Valid
11	0,7298	0,3061	Valid
12	0,7571	0,3061	Valid
13	0,7032	0,3061	Valid
14	0,6697	0,3061	Valid
15	0,6697	0,3061	Valid
16	0,8419	0,3061	Valid
17	0,3367	0,3061	Valid
18	0,6412	0,3061	Valid
19	0,3706	0,3061	Valid
20	-0,344	0,3061	Tidak Valid
21	0,6425	0,3061	Valid
22	0,5849	0,3061	Valid
23	0,6456	0,3061	Valid
24	0,3298	0,3061	Valid
25	0,4345	0,3061	Valid
26	-0,166	0,3061	Tidak Valid
27	0,5973	0,3061	Valid
28	0,3759	0,3061	Valid
29	0,736	0,3061	Valid
30	0,6204	0,3061	Valid

r tabel = 0,3061

r Hitung > r tabel =VALID

Berdasarkan Tabel 3.11 hasil uji validitas variabel kompetensi guru diperoleh hasil:

a) item yang tidak valid ada 2 item yaitu nomor 20 dan 26 dinyatakan tidak valid karena r hitung < r tabel (0,3061).

b) item yang valid ada 28 karena nilai r hitung > r tabel (0,3061) angket yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Jadi ada

28 item yang digunakan untuk data penelitian.

4) Variabel Mutu Sekolah (Y)

Untuk instrumen variabel mutu sekolah (Y) sejumlah 60 item yang diuji validitasnya hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.13 Uji Validitas Variabel Mutu Sekolah

Item	R hitung	R Tabel	Ket
1	2	3	4
1	0,6353	0,3061	Valid
2	0,4924	0,3061	Valid
3	0,3673	0,3061	Valid
4	0,6891	0,3061	Valid
5	0,3852	0,3061	Valid
6	0,5011	0,3061	Valid
7	0,7032	0,3061	Valid
8	0,5875	0,3061	Valid
9	0,6394	0,3061	Valid
10	0,4372	0,3061	Valid
11	0,6884	0,3061	Valid
12	0,7403	0,3061	Valid
13	0,6033	0,3061	Valid
14	0,6847	0,3061	Valid
15	-0,442	0,3061	Tidak Valid
16	0,6629	0,3061	Valid
17	0,8102	0,3061	Valid
18	-0,093	0,3061	Tidak Valid
19	0,3033	0,3061	Tidak Valid
20	0,6981	0,3061	Valid
21	0,5907	0,3061	Valid
22	0,393	0,3061	Valid
23	0,7558	0,3061	Valid
24	0,5611	0,3061	Valid
25	0,4629	0,3061	Valid
26	0,6266	0,3061	Valid
27	0,3459	0,3061	Valid
28	-0,215	0,3061	Tidak Valid
29	0,7399	0,3061	Valid
30	0,5809	0,3061	Valid
31	0,7528	0,3061	Valid
32	0,8469	0,3061	Valid
33	0,4371	0,3061	Valid
34	0,7697	0,3061	Valid
35	0,6399	0,3061	Valid
36	0,8168	0,3061	Valid
37	0,575	0,3061	Valid
38	0,6847	0,3061	Valid
39	0,5962	0,3061	Valid
40	0,4352	0,3061	Valid
41	0,7215	0,3061	Valid

42	0,7015	0,3061	Valid
43	0,699	0,3061	Valid
44	0,6847	0,3061	Valid
45	0,6438	0,3061	Valid
46	0,7141	0,3061	Valid
47	0,4675	0,3061	Valid
48	0,673	0,3061	Valid
49	-0,203	0,3061	Tidak Valid
50	-0,179	0,3061	Tidak Valid
51	0,6692	0,3061	Valid
52	0,4543	0,3061	Valid
53	0,7021	0,3061	Valid
54	0,5931	0,3061	Valid
55	0,4966	0,3061	Valid
56	-0,109	0,3061	Tidak Valid
57	0,5824	0,3061	Valid
58	0,4098	0,3061	Valid
59	0,6493	0,3061	Valid
60	0,6017	0,3061	Valid

r tabel = 0,3061

r Hitung > r tabel =VALID

Berdasarkan tabel 3.12 hasil uji validitas variabel kompetensi guru diperoleh hasil:

- a) item yang tidak valid ada 7 item yaitu nomor 15, 18, 19, 28, 49, 50, dan 56 dinyatakan tidak valid karena r hitung < r tabel (0,3061).
- b) item yang valid ada 53 karena nilai r hitung > r tabel (0,3061) angket yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian. Jadi ada 53 item yang digunakan untuk data penelitian.

Dari hasil uji validitas instrumen yang telah diujicobakan pada 30 orang guru SMK diluar sampel dengan pearson product moment dengan diketahui N=30 maka r tabel pada taraf kesalahan 0,05 sebesar 0,361 maka kisi-kisi instrumen yang akan dipakai dalam penelitian adalah seperti pada 4 tabel di bawah ini.

Tabel 3.14 Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi Sekolah (X₁)

Dimensi	Indikator	Jumlah pernyataan	No. Instrumen
Hubungan antara Kepala Sekolah dengan guru	a) Motivasi Kepala Sekolah terhadap guru	3	1-3
	b) Dialog kepala sekolah dengan guru	3	4-6
	c) Tauladan kepala sekolah bagi warga sekolah	3	7-9
Interaksi antar anggota sekolah	a) Hubungan baik antara kepala sekolah dengan warga sekola	3	10-12
	b) hubungan baik antara guru dengan tenaga kependidikan	3	13-15
	c) hubungan baik antara guru dengan para siswa	3	16-18
Struktur kerja	a) komunikasi antara kepala sekolah dengan guru sebelum rapat pembagian tugas	1	21
Partisipasi	Pihak sekolah mengapresiasi siswa yang berprestasi.	3	22-24
Imbalan atau dukungan	Pihak sekolah memberikan insentif bagi warga sekolah yang berprestasi.	5	25,27,28,29,30

Tabel 3.15 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Guru (X₂)

Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	No. Instrumen
Kompetensi profesional	a) menguasai substansi keilmuan bidang studi	3	1-3
		3	4-6
	b) menguasai struktur dan metode keilmuan bidang studi	3	7-9
		5	10-14
Kompetensi pedagogik	c) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi		
	d) menguasai metodologi dan teknis penelitian dan pengembangan ilmu		
	a) memahami peserta didik	6	16-21
	b) menguasai prinsip-prinsip pembelajaran	5	22, 24-27
Kompetensi sosial		7	29-35
	c) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	6	36-42
	d) berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik		
	a) mampu bertindak obyektif	4	44-46, 48
Kompetensi kepribadian	b) mampu berkomunikasi dengan baik	6	49-54
	a) kepribadian yang mantap dan stabil	2	55,56
	b) kepribadian yang dewasa	3	58-60
	c) kepribadian yang arif	3	61-63
		3	64-66
	d) kepribadian yang bertanggung jawab	3	67-69

e) kepribadian yang berwibawa

Tabel 3.16 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₃)

Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	No. Instrumen
Eksternal	a) mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	4	1-4
	b) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	3	5-7
	c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	3	8-10
Internal	a) bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya	4	11-14
	b) melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas	4	15-18
	c) memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas	3	19, 21, 22
	d) memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya	3	23-25
	e) memiliki perasaan senang dalam bekerja	4	27-30

Tabel 3.17 Kisi-Kisi Instrumen Mutu Sekolah (Y)

Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan	No. Instrumen
Input	Kapasitas manajemen kepala sekolah, visi, misi, dan tujuan sekolah, karakteristik guru, dan tata usaha serta siswa.	16	1-14, 16, 17
Proses	a) Pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif	17	20-27, 29-37
	b) Kedisiplinan guru dan siswa	6	38-43
Output	Prestasi akademik dan nonakademik siswa.	8	44-48, 51-53
Outcome	Lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan berikutnya.	6	54, 55, 57-60

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2014: 50), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus *Alpha Cronbach*.

$$R_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta_{\frac{a}{b}}^2}{\delta_{\frac{x}{1}}^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

\sum = Jumlah Varian butir

= Varians total

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel 2010, dan instrumen dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *alpha cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha tersebut melebihi 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas instrument terhadap kuesioner dalam penelitian:

Tabel 3.18 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	Kriteria
Iklm Organisasi	0,9609	0,6	reliabel
Kompetensi Guru	0,9890	0,6	reliable
Motivasi Guru	0,9130	0,6	reliabel
Mutu Sekolah	0,9720	0,6	reliabel

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas pada tabel 3.16 di atas menunjukkan semua nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang terdiri dari variable Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Mutu Sekolah adalah reliabel.

G. Teknik Pengumpulan Data

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 3.19 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)

H. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada dalam penelitian ini yang terdiri dari Iklim Organisasi Sekolah (X_1), Kompetensi Guru (X_2), Motivasi Guru (X_3) dan Mutu Sekolah (Y). langkah-langkah yang ditempuh dalam membuat analisis deskriptif persentase adalah

sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , X_3 dan Y .
- b. Menentukan skor jawaban dengan ketentuan skor yang telah dipilih.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

- d. Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

Keterangan:

n = Jumlah skor jawaban responden

N = Jumlah seluruh skor ideal

DP = Tingkat keberhasilan yang dicapai

2. Uji Prasyarat Analisis Data

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis korelasi product moment dan korelasi berganda karena korelasi product moment merupakan statistik parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan kedua variabel bebasnya berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal ataukah sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan

Motivasi Kerja. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Test* (Y).

Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $>$ maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $<$ maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $= 0,05$.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

Ho: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hal ini bermakna Ho diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika Asymptotic Significance lebih besar dari taraf nyata $= 0,05$. Tetapi sebaliknya, Ho ditolak jika distribusi data tidak normal.

b. Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui kondisi data sampel yang diperoleh merupakan sampel berasal dari populasi bervariasi homogen ataukah tidak homogen. Pengujian homogenitas data dari sampel menggunakan teknik uji analisis *One-Way Anova*. Kriteria uji homogenitas data dari sampel adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel homogen dan (H_1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak homogen dan (H_0) diterima. Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

Ho: Varian populasi homogen

Ha: Varian populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika *Asimtotik*

Significance lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan terima lainnya.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung pada linierity atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan F hitung:

F hitung $>$ F tabel atau Sig. hitung α (0,05), maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linierity*, F hitung $<$ F tabel atau Sig. hitung $>$ α (0,05) maka dikatakan linier.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang

linier (multikolinearitas) diantara variabel-variabel bebas karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- 1) Tingkat ketelitian prediksi sangat rendah sehingga tidak akurat.
- 2) Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- 3) Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi.

- 1) Koefisien signifikansi $< \alpha$ (0,05) terjadi multikolinearitas.
- 2) Koefisien signifikansi $> \alpha$ (0,05) tidak terjadi multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji asumsi Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria pengujian:

Apabila koefisien signifikansi (Sig) lebih besar dari α yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 , dan sebaliknya apabila koefisien signifikansi (Sig) lebih kecil dari α yang di pilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menolak H_0 .

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis regresi digunakan memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependent apabila nilai variabel independent dimanipulasi atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2014: 260). Analisis regresi yang dipakai adalah regresi linier sederhana dan regresi ganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari atau

menguji pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X = 0 (hargakonstan)

b = Angka arah koefisien regresi, menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Secara teknis harga b merupakan tangen (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

$$\text{Harga } a = \hat{Y} - bX$$

$$\text{Harga } b = r = \frac{S_y}{S_x}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan Y

Sy = Simpangan baku variabel Y

Sx = Simpangan baku variabel X

Harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah (kecil). Selain itu, bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

b. Analisis Regresi Ganda

Persamaan regresi ganda dengan dua prediktor adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X = 0 (hargakonstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X_1 = Variabel Iklim Organisasi Sekolah.

X_2 = Variabel Kompetensi Guru

X_3 = Variabel Motivasi Kerja

Kemudian untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F (menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen).

Dengan kriterianya adalah:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (nilai probabilitas $< 0,05$).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (nilai probabilitas $> 0,05$).

c. Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas atau prediktor terhadap prediksi. Sumbangan relatif dapat dihitung dengan rumus menurut Setyo Budiwanto (2017: 119):

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$JK_{reg} = a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y$$

Keterangan:

SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor

a = koefisien prediktor

$\sum xy$ = jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

Perhitungan ini dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dapat diprediksi.

d. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus menurut Sutrisno Hadi (2014: 39) sebagai berikut:

$$SE\%X = SR\% X \times R^2$$

Keterangan:

SE% X = sumbangan efektif dari satu prediktor

SR% X = sumbangan relative dari satu prediktor

R^2 = koefisien determinasi

Perhitungan ini dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga sumbangan

yang diberikan masing-masing variabel bebas dapat dilihat. Sumbangan efektif dihitung dengan memperhatikan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup Mutu Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi kerja. Deskripsi data diperoleh dari hasil penyebaran angket terhadap 110 guru SMK Swasta Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara yang tersebar di 6 SMK Swasta. Kuesioner penelitian terdiri dari empat variabel, yaitu 1) Mutu Sekolah 2) Iklim Organisasi Sekolah, 3) Kompetensi Guru, dan 4) Motivasi kerja. Deskripsi dilakukan per variabel dengan data yang diolah dengan program SPSS for Windows Release 16.

1. Deskripsi Mutu Sekolah

Deskripsi data pada variabel mutu sekolah ditunjukkan dengan 6 indikator yaitu 1) kapasitas manajemen kepala sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah, 2) prestasi akademik dan non akademik siswa, 3) lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan, 4) Fasilitas guru dan tata usaha serta siswa, dan 5) pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif, serta 6) kedisiplinan guru dan siswa. Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti menggunakan kriteria pengurangan nilai maksimum dikurangi nilai minimum (*range*) kemudian *range* dibagi jumlah kriteria (5 kriteria) yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel mutu

sekolah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel Mutu Sekolah

Statistics		
MUTU_SEKOLAH		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		197.41
Std. Deviation		28.568
Range		120
Minimum		132
Maximum		252

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa persepsi responden pada mutu sekolah diperoleh mean 197,41, standar deviasi 28,568, nilai tertinggi (max) 252, nilai terendah (min) 132, jangkauan (range) 120, dan interval kriteria 24.

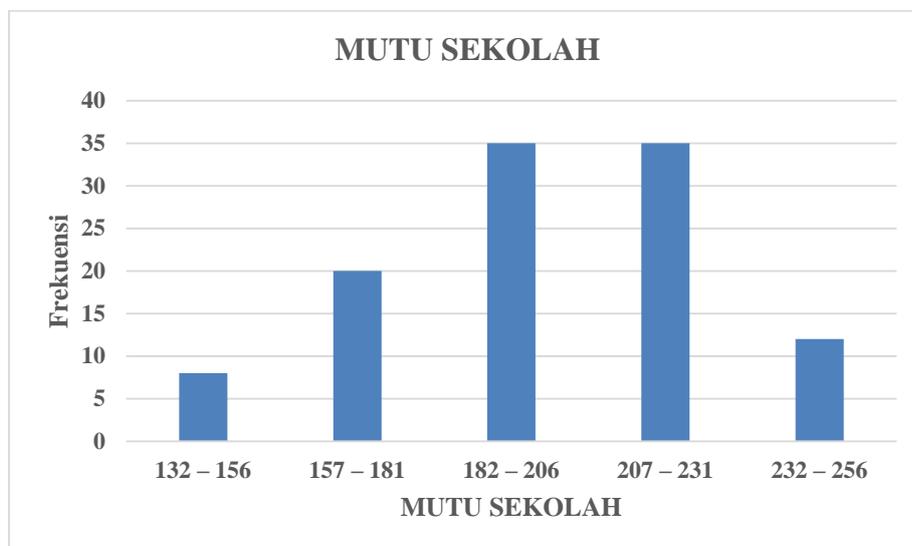
Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif maka diketahui persepsi responden pada variabel mutu sekolah dengan 5 kriteria (sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik) diperoleh frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 4.2 Persepsi Responden pada Mutu Sekolah

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
132 – 156	Tidak Baik	8	7,27 %
157 – 181	Kurang Baik	20	18,18%
182 – 206	Cukup	35	31,82%
207 – 231	Baik	35	31,82%
232 – 255	Sangat Baik	12	10,91%
TOTAL		110	100%

Sumber: Sugiyono (2017: 237)

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut di atas dapat dibuat grafik distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4.1 persepsi responden terhadap mutu sekolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 110 responden menyatakan persepsi terhadap mutu sekolah tidak baik sebanyak 8 responden atau setara dengan 7,27%, dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 20 responden atau setara dengan 18,18%. Responden yang menyatakan mutu sekolah cukup baik sebanyak 35 responden atau setara dengan 31,82%. Responden yang menyatakan mutu sekolah baik sebanyak 35 responden atau setara dengan 31,82% dan responden yang menyatakan mutu sekolah sangat baik sebanyak 12 responden atau setara dengan 10,91%.

Nilai mean sebesar 197,41 ada dalam interval 182 -206 yang termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan data tersebut, responden mempunyai persepsi yang menyatakan bahwa mutu sekolah termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap

mutu SMK swasta Kabupaten Jepara termasuk kategori cukup baik.

2. Deskripsi Iklim Organisasi Sekolah

Hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel Iklim Organisasi Sekolah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Data Variabel Iklim Organisasi Sekolah

Statistics		
IKLIM_ORG		
N	Valid	110
	Missing	0
	Mean	97.76
	Std. Deviation	19.212
	Range	81
	Minimum	54
	Maximum	135

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa persepsi responden pada Iklim Organisasi Sekolah diperoleh mean 97,76, standar deviasi 19,212, nilai tertinggi (max) 135, nilai terendah (min) 54, jangkauan (range) 81, dan interval kriteria 17.

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif maka diketahui persepsi responden pada variabel Iklim Organisasi Sekolah dengan 5 kriteria (sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik) diperoleh frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 4.4 Persepsi Responden pada Iklim Organisasi Sekolah

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
54 – 70	Tidak Baik	6	5,45%
71 – 87	Kurang Baik	35	31,82%
88 – 104	Cukup	29	26,36%
105 – 121	Baik	24	21,82%
122 - 137	Sangat Baik	16	14,55%
	TOTAL	110	100%

Sumber: Sugiyono (2017: 237)

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut di atas dapat dibuat grafik distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Gambar 4.2 persepsi responden terhadap Iklim Organisasi Sekolah**

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas 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 Iklim Organisasi Sekolah cukup baik sebanyak 29

responden atau setara dengan 26,36%. Responden yang menyatakan Iklim Organisasi Sekolah baik sebanyak 24 responden atau setara dengan 21,82% dan responden yang menyatakan Iklim Organisasi Sekolah 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 penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Iklim Organisasi Sekolah SMK swasta Kabupaten Jepara termasuk kategori cukup baik.

3. Deskripsi Kompetensi Guru

Hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel Kompetensi Guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Data Variabel Kompetensi Guru

Statistics		
Komp_guru		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		213.50
Std. Deviation		41.695
Range		176
Minimum		109

Statistics		
Komp_guru		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		213.50
Std. Deviation		41.695
Range		176
Minimum		109
Maximum		285

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi responden pada Kompetensi Guru diperoleh mean 213,5, standar deviasi 41,695, nilai tertinggi (max) 285, nilai terendah (min) 109, jangkauan (range) 176, dan interval kriteria 36.

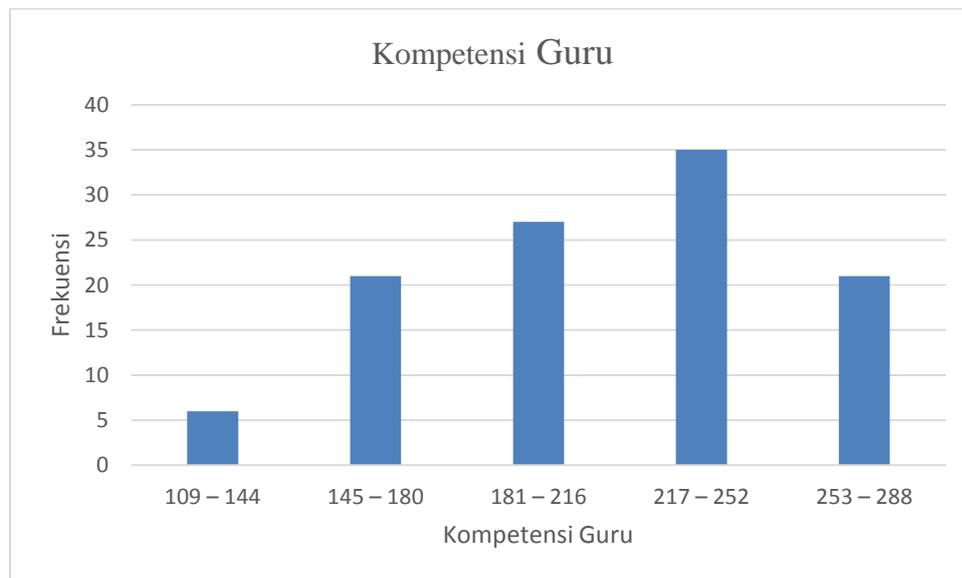
Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif maka diketahui persepsi responden pada variabel Iklim Organisasi Sekolah dengan 5 kriteria (sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik) diperoleh frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 4.6 Persepsi Responden pada Kompetensi Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
109 – 144	Tidak Baik	6	5,45%
145 – 180	Kurang Baik	21	19,09%
181 – 216	Cukup	27	24,55%
217 – 252	Baik	35	31,82%
253 – 287	Sangat Baik	21	19,09%
	TOTAL	110	100%

Sumber: Sugiyono (2017: 237)

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut di atas dapat dibuat grafik distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4.3 persepsi responden terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 110 sampel menyatakan persepsi terhadap Kompetensi Guru tidak baik sebanyak 6 atau setara dengan 5,45%, dan sampel yang menyatakan kurang baik sebanyak 21 atau setara dengan 19,09%. Sampel yang menyatakan Kompetensi Guru cukup baik sebanyak 27 atau setara dengan 24,55%. Sampel yang menyatakan Kompetensi Guru baik sebanyak 35 atau setara dengan 31,82% dan sampel yang menyatakan Kompetensi Guru sangat baik sebanyak 21 atau setara dengan 19,09%.

Nilai mean sebesar 213,5 ada dalam interval 217 – 252 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan data tersebut, sampel mempunyai persepsi yang menyatakan bahwa Kompetensi Guru termasuk dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi sampel

terhadap Kompetensi Guru SMK swasta sub Rayon 03 Kabupaten Jepara termasuk kategori baik.

4. Deskripsi Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
MOTIVASI_KERJA		
N	Valid	110
	Missing	0
	Mean	99.08
	Std. Deviation	12.321
	Range	68
	Minimum	67
	Maximum	135

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa persepsi responden pada Motivasi Kerja diperoleh mean 99,08, standar deviasi 12,321, nilai tertinggi (max) 135, nilai terendah (min) 67, jangkauan (range) 68, dan interval kriteria 14.

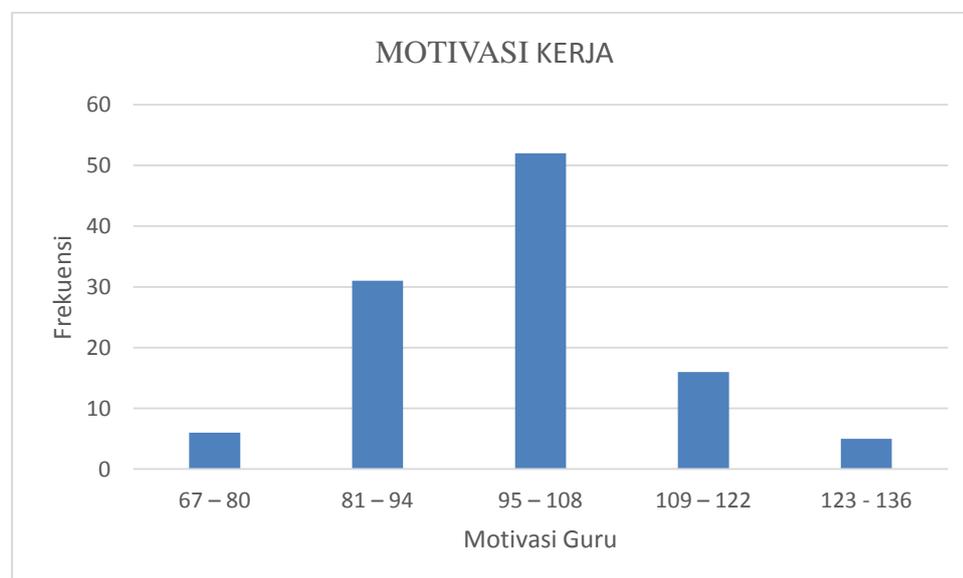
Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif maka diketahui persepsi responden pada variabel Motivasi Kerja dengan 5 kriteria (sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik) diperoleh frekuensi dan persentase sebagai berikut:

Tabel 4.8 Persepsi Responden pada Motivasi Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
67 – 80	Tidak Baik	6	5,45%
81 – 94	Kurang Baik	31	28,18%
95 – 108	Cukup	52	47,27%
109 – 122	Baik	16	14,55%
123 - 136	Sangat Baik	5	4,55%
	TOTAL	110	100%

Sumber: Sugiyono (2017: 243)

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut di atas dapat dibuat grafik distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Gambar 4.4 persepsi responden terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa 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.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Motivasi Kerja SMK swasta Kabupaten Jepara termasuk kategori cukup baik.

B. Analisis Faktor Variabel

1. Analisis Faktor Variabel Mutu Sekolah

Hasil uji faktor variabel mutu sekolah yang memiliki 6 indikator yang terdiri dari: 1) kapasitas manajemen kepala sekolah, 2) visi, misi dan tujuan sekolah, 3) Fasilitas guru dan tata usaha serta siswa, 4) pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif, serta kedisiplinan guru dan siswa, 5) prestasi akademik dan non akademik siswa, dan 6) lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil uji faktor variabel mutu sekolah (Y)

Communalities			
No	Indikator	Initial	Extraction
1	kapasitas manajemen kepala sekolah	1.000	.995
2	visi, misi dan tujuan sekolah	1.000	.995

3	Fasilitas guru dan tata usaha serta siswa	1.000	.995
4	pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif, serta kedisiplinan guru dan siswa	1.000	.962
5	prestasi akademik dan non akademik siswa	1.000	.693
6	lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan	1.000	.995

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Uji Communalities (komunalitas) menjelaskan tentang besar keberagaman dari variabel awal atau variabel asal yang dapat dijelaskan melalui faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel 4.9 di atas memperoleh hasil yang menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. Pada dimensi “kapasitas manajemen kepala sekolah” mempunyai skor 0,995 dimensi “visi, misi dan tujuan sekolah” mempunyai skor 0,995, dimensi “Fasilitas guru dan tata usaha serta siswa” mempunyai skor 0,995, dimensi “pembelajaran aktif, kreatif, dan inovatif, serta kedisiplinan guru dan siswa” mempunyai skor 0,962, dimensi “prestasi akademik dan non akademik siswa” mempunyai skor 0,693, dan dimensi “lulusan yang terserap di dunia kerja dan ke tingkat pendidikan” mempunyai skor 0,995. Dari 6 dimensi, Dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi nomer 1,2,3, dan 6 sedangkan dimensi terendah adalah dimensi “prestasi akademik dan non akademik siswa”.

2. Analisis Faktor Variabel Iklim Organisasi Sekolah

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 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil uji faktor variabel Iklim Organisasi Sekolah (X_1)

Communalities			
NO	DIMENSI	Initial	Extraction
1	Hubungan antara Kepala Sekolah dengan Guru	1.000	.998
2	Interaksi antar anggota Sekolah	1.000	.973
3	Struktur kerja Partisipasi	1.000	.999
4	Imbalan/Dukungan	1.000	.965

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Uji Communalities (komunalitas) menjelaskan tentang besar keberagaman dari variabel awal atau variabel asal yang dapat dijelaskan melalui faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel 4.10 di atas memperoleh hasil yang menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. Pada 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.

3. Analisis Faktor Variabel Kompetensi Guru

Hasil uji faktor variabel Kompetensi Guru yang memiliki 4 dimensi yang terdiri dari Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Kepribadian dapat

dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil uji faktor variabel Kompetensi Guru (X₂)

Communalities			
NO	DIMENSI	Initial	Extraction
1	Kompetensi Profesional	1.000	.997
2	Kompetensi Pedagogik	1.000	.990
3	Kompetensi Sosial	1.000	.993
4	Kompetensi Kepribadian	1.000	.997

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Uji Communalities (komunalitas) menjelaskan tentang besar keberagaman dari variabel awal atau variabel asal yang dapat dijelaskan melalui faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel 4.11 di atas memperoleh hasil yang menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. Pada 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.

4. Analisis Faktor Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji faktor variabel Motivasi Kerja yang memiliki 8 indikator dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil uji faktor variabel Motivasi Kerja (X₃)**Communalities**

NO	Indikator	Initial	Extraction
1	Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya	1.000	.964
2	Memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas	1.000	.789
3	Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas	1.000	.693
4	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh ingin memperoleh insentif	1.000	.736
5	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	1.000	.763
6	Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya	1.000	.930
7	Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	1.000	.902
8	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	1.000	.969

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Uji Communalities (komunalitas) menjelaskan tentang besar keberagaman dari variabel awal atau variabel asal yang dapat dijelaskan melalui faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel 4.12 di atas memperoleh hasil yang menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. Pada 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 ingin

memperoleh insentif” 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”.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian merupakan langkah yang dilakukan untuk mengetahui setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,1$), kriteria pengujian normalitas berdasarkan nilai signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,1$ disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sebaliknya jika Uji Kolmogorov-Smirnov $\leq 0,1$ maka data tidak berdistribusi normal.

Untuk mengetahui ketepatan uji normalitas dengan metode grafik dilakukan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov.

a. Uji Normalitas Variabel Mutu Sekolah

Hasil uji normalitas mutu sekolah hasil dan pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas Variabel Mutu sekolah
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
MUTU_SEKOLAH	.123	110	.188	.970	110	.124

a. Lilliefors Significance Correction

Kriteria pengujian normalitas berdasarkan nilai signifikansi Uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,1$. Hasil pengujian menunjukkan nilai sig mutu sekolah sebesar 0,188. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel mutu sekolah berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi Sekolah

Hasil uji normalitas Iklim Organisasi Sekolah hasil dan pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi Sekolah

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM_ORG	.145	110	.189	.961	110	.072

a. Lilliefors Significance Correction

Kriteria pengujian normalitas berdasarkan nilai signifikansi Uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,1$. Hasil pengujian menunjukkan nilai sig

iklim organisasi sebesar 0,189. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Iklim Organisasi Sekolah berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Variabel Kompetensi Guru

Hasil uji normalitas Kompetensi Guru hasil dan pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Uji Normalitas Variabel Kompetensi Guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMP_GURU	.092	110	.124	.966	110	.096

a. Lilliefors Significance Correction

Kriteria pengujian normalitas berdasarkan nilai signifikansi Uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,1$. Hasil pengujian menunjukkan nilai sig kompetensi guru sebesar 0,124. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Kompetensi Guru berdistribusi normal.

d. Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji normalitas Motivasi Kerja hasil dan pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI_KERJA	.093	110	.121	.982	110	.157

a. Lilliefors Significance Correction

Kriteria pengujian normalitas berdasarkan nilai signifikansi Uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,1$. Hasil pengujian menunjukkan nilai sig motivasi kerja sebesar 0,121. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Kerja berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah bentuk regresinya linier atau tidak. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan membentuk teknik analisis regresi yang akan digunakan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah: a) Jika nilai Deviation of Linierity Sig $> \alpha(0,1)$ dan b) Jika $f_{\text{tabel}} > f_{\text{hitung}}$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat. Kriteria yang digunakan $df1 = k - 1$, $df2 = n - k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel pembentuk regresi. Diketahui $n = 110$ dan $k = 4$, maka diperoleh $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 110 - 4 - 1 = 105$, selanjutnya dari tabel f diperoleh nilai f_{tabel} dari 110 sampel yaitu = 2,14.

a. Uji Linieritas Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IKLIM_O	Between Groups	(Combined)	6544.821	16	409.051	1.129	.341
RG *							
MUTU_SE		Linearity	1670.334	1	1670.334	4.611	.034

KOLAH	Deviation from Linearity	4874.487	15	324.966	.897	.570
	Within Groups	33689.033	93	362.248		
	Total	40233.855	109			

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh signifikansi *Deviation From Linearity* Iklim Organisasi Sekolah (X_1) sebesar $0,570 > 0,1$, Nilai F hitung pada tabel anova di atas adalah 0,897. Nilai F tabel $>$ F hitung yaitu $2,14 > 0,897$ maka dapat diambil keputusan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah.

b. **Uji Linieritas Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah**

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMP_GURU * MUTU_SEKOLA H	Between Groups	(Combined)	47175.222	16	2948.451	1.927	.027
		Linearity	24435.036	1	24435.036	15.967	.000
		Deviation from Linearity	22740.186	15	1516.012	.991	.472
	Within Groups		142318.278	93	1530.304		
	Total		189493.500	109			

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh signifikansi *Deviation From Linearity* Kompetensi Guru (X_2) sebesar $0,472 > 0,1$, Nilai F hitung pada tabel anova di atas adalah 0,991. Nilai F tabel $>$ F hitung yaitu $2,14 > 0,991$ maka dapat diambil keputusan bahwa

terdapat hubungan yang linier antara Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah.

c. **Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah**

Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI_KERJA	Between Groups (Combined)	5737.988	16	358.624	3.085	.000
*	Linearity	3304.169	1	3304.169	28.426	.000
MUTU_SEKOLAH	Deviation from Linearity	2433.818	15	162.255	1.396	.166
	Within Groups	10810.276	93	116.240		
	Total	16548.264	109			

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh signifikansi *Deviation From Linearity* Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,166 > 0,1, Nilai F hitung pada tabel anova di atas adalah 1,396. Nilai F tabel > F hitung yaitu 2,14 > 1,396 maka dapat diambil keputusan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Jika ternyata tidak terdapat perbedaan varians diantara kelompok sampel mengandung arti bahwa kelompok-kelompok tersebut homogen. Pengujian homogenitas menggunakan uji Lavene. Dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah: jika

signifikansinya $> 0,1$, maka data variable dependen berdasarkan variabel independen bersifat homogen atau mempunyai varians yang sama.

a. **Uji Homogenitas Mutu Sekolah atas Iklim Organisasi Sekolah**

Hasil uji homogenitas mutu sekolah atas Iklim Organisasi Guru diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Uji Homogenitas Mutu Sekolah atas Iklim Organisasi Sekolah
Test of Homogeneity of Variances**

IKLIM_ORG			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.743	15	93	.160

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian homogenitas mutu sekolah atas Iklim Organisasi Sekolah diperoleh nilai signifikansi (sig) adalah 0,16. Jadi nilai signifikansinya $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa data mutu sekolah berdasarkan variabel Iklim Organisasi Sekolah bersifat homogen atau mempunyai varians yang sama.

b. **Uji Homogenitas Mutu Sekolah atas Kompetensi Guru**

Hasil uji homogenitas mutu sekolah atas Kompetensi Guru diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Uji Homogenitas Mutu Sekolah atas Kompetensi Guru
Test of Homogeneity of Variances**

KOMP_GURU			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.969	15	93	.494

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian homogenitas mutu sekolah atas Kompetensi Guru diperoleh nilai signifikansi (sig) adalah 0,494. Jadi nilai signifikansinya $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa data mutu sekolah berdasarkan variabel Kompetensi Guru bersifat homogen atau mempunyai varians yang sama.

c. **Uji Homogenitas Mutu Sekolah atas Motivasi Kerja**

Hasil uji homogenitas mutu sekolah atas Motivasi Guru diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.22 Uji Homogenitas Mutu Sekolah atas Motivasi Kerja

Test of Homogeneity of Variances

MOTIVASI_KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.883	15	93	.185

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian homogenitas mutu sekolah atas Kompetensi Guru diperoleh nilai signifikansi (sig) adalah 0,185. Jadi nilai signifikansinya $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa data mutu sekolah berdasarkan variabel Motivasi Kerja bersifat homogen atau mempunyai varians yang sama.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 16 dilakukan dengan uji regresi dengan patokan nilai VIF (*varian Inflation Faktor*) dan koefisien korelasi antar variabel (*tolerance*). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah: (a) jika nilai VIF

< 10,00 dan (b) jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi interkorelasi antara variabel bebas dan variabel terikat (tidak terjadi gejala multikolinieritas).

Hasil pengujian multikolinieritas dalam regresi antara variabel bebas Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi kerja dengan variabel terikat mutu sekolah dapat dilihat pada output SPSS uji multikolinieritas variabel sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	77.846	21.409		3.636	.000	
	IKLIM_ORG	.177	.133	.119	1.328	.187	.895
	KOMP_GURU	.143	.067	.208	2.116	.037	.741
	MOTIVASI_KERJA	.725	.238	.313	3.050	.003	.684

a. Dependent Variable:

MUTU_SEKOLAH

Hasil uji multikolinieritas untuk variabel Iklim Organisasi Sekolah diperoleh nilai tolerance sebesar 0,895 dan nilai VIF sebesar 1,117 nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada variabel X₁. Variabel Kompetensi Guru diperoleh nilai tolerance sebesar 0,741 dan nilai VIF sebesar 1,350 nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi

gejala multikolinieritas pada variabel X_2 . Variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai tolerance sebesar 0,684 dan nilai VIF sebesar 1,462 nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada variabel X_3 . Dengan demikian antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, maka memenuhi persyaratan untuk regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila koefisien signifikansi (Sig) lebih besar dari α yang dipilih (misalnya 0,1), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 , dan sebaliknya apabila koefisien signifikansi (Sig) lebih kecil dari α yang di pilih (misalnya 0,1), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas masing masing variabel bebas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52.591	12.251		-.297	.152
	IKLIM_ORG	.022	.076	.029	.292	.771
	KOMP_GURU	-.004	.039	-.011	-.103	.918
	MOTIVASI_KERJA	-.343	.136	-.284	-.124	.173

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel Iklim Organisasi Sekolah diperoleh nilai sig. sebesar 0,771 sehingga nilai sig. > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel X₁. Variabel Kompetensi Guru diperoleh nilai sig. sebesar 0,918 sehingga nilai sig. > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel X₂. Variabel Motivasi Guru diperoleh nilai sig. sebesar 0,173 dan sehingga nilai sig. > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel X₃. Dengan demikian antar variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas, maka memenuhi persyaratan untuk regresi.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3 dan menggunakan analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis 4. Dalam menguji hipotesis

terdapat 4 langkah yaitu: mencari koefisien korelasi, menguji hipotesis, mencari koefisien determinasi dan membuat persamaan garis regresi.

Dalam uji korelasi, untuk menentukan hubungan variabel bebas dan variabel terikat dilihat pada nilai sig.(2-tailed). Jika nilai sig.(2-tailed) $> 0,1$ maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Lemah
5	0,000 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2017: 228)

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap keempat hipotesis yang diajukan. Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel preditor terhadap mutu sekolah, dengan kriteria $F_{tabel} < F_{hitung}$. Nilai F_{tabel} dari 110 sampel yaitu $(105;0,1) = 2,14$.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent yaitu dengan koefisien determinasi (R^2), koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada varians dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Dalam menentukan persamaan regresi sederhana ($Y = a + bX$) dan persamaan regresi ganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$) menggunakan nilai

konstanta dan koefisien regresi dalam tabel Coefficients. Sedangkan untuk kepentingan pengujian signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji-t. Dasar pengambilan keputusannya: jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ maka ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai $t \text{ tabel}$ 110 data adalah $t(0,1;106) = 1.289$.

1. **Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y).**
 - a. **Uji Korelasi Iklim Organisasi Sekolah (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y).**

Pengujian korelasi Iklim Organisasi Sekolah (X_1) terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26 Hasil korelasi X_1 atas Y

Correlations		IKLIM_ORG	MUTU_SEKOLAH
IKLIM_ORG	Pearson Correlation	1	.204*
	Sig. (2-tailed)		.033
	N	110	110
MUTU_SEKOLAH	Pearson Correlation	.204*	1
	Sig. (2-tailed)	.033	
	N	110	110

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

Hasil pengujian korelasi diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,1 atau $0,00 < 0,1$ 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.

b. Uji anova Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah

Hasil Uji anova Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Anova Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3693.090	1	3693.090	4.678	.033 ^a
	Residual	85263.501	108	789.477		
	Total	88956.591	109			

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORG

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari taraf signifikasnsi 0,1 atau 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.

c. Uji Summary Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah

Hasil uji summary Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Uji Summary Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.204 ^a	.042	.033	28.098

a. Predictors: (Constant), IKLIM_ORG

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 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% ditentukan oleh variabel lain.

d. Uji Koefisien Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah

Hasil uji koefisien Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah dapat mengestimasi mutu sekolah yang ditentukan oleh Iklim Organisasi Sekolah. Adapun hasil uji koefisien Iklim Organisasi Sekolah terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29 Uji Koefisien Iklim Organisasi Sekolah terhadap Mutu Sekolah Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	167.790	13.954		12.024	.000
	IKLIM_ORG	.303	.140	.204	2.163	.033

a. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan pada tabel 4.28 di atas diperoleh hasil nilai konstanta 167,790 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dengan signifikansi 0,000

sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 167,790 + 0,303 X_1$. Dari persamaan regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah

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.

2. Pengaruh Kompetensi Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y)

a. Uji Korelasi Kompetensi Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y).

Pengujian korelasi Kompetensi Guru (X_2) terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30 Hasil korelasi X_2 atas Y

Correlations

		MUTU_SEKOLA	
		H	KOMP_GURU
MUTU_SEKOLA H	Pearson Correlation	1	.359**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
KOMP_GURU	Pearson Correlation	.359**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

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

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.

b. Uji anova Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah

Hasil Uji anova Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Anova Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11470.882	1	11470.882	15.988	.000 ^a
	Residual	77485.709	108	717.460		
	Total	88956.591	109			

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasnsi 0,1 atau $0,000 < 0,1$. Sedangkan nilai 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.

c. Uji Summary Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah

Hasil uji summary Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Uji Summary Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.121	26.785

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 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.

d. Uji Koefisien Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah

Hasil uji koefisien Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah dapat mengestimasi mutu sekolah yang ditentukan oleh Kompetensi Guru. Adapun hasil uji koefisien Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33 Uji Koefisien Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	144.880	13.383		10.826	.000
	KOMP_GURU	.246	.062	.359	3.999	.000

a. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan pada tabel 4.32 di atas diperoleh hasil nilai konstanta 144,790 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,246 dengan signifikansi 0,000

sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 144,790 + 0,246 X_2$. Dari persamaan regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel kompetensi guru terhadap mutu sekolah

Dari uji koefisien Kompetensi Guru terhadap mutu sekolah diperoleh nilai 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 (X_3) terhadap Mutu Sekolah (Y).

a. Uji Korelasi Motivasi Kerja (X_3) terhadap Mutu Sekolah (Y).

Pengujian korelasi Motivasi Kerja (X_3) terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Hasil korelasi X_3 atas Y

Correlations		MUTU_SEKOLAH	MOTIVASI_KERJA
MUTU_SEKOLAH	Pearson Correlation	1	.447**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
MOTIVASI_KERJA	Pearson Correlation	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

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

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 Kerja dan mutu sekolah termasuk kategori Sedang.

b. Uji anova Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

Hasil Uji anova Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.35 Hasil Anova Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17761.842	1	17761.842	26.944	.000 ^a
	Residual	71194.749	108	659.211		
	Total	88956.591	109			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan 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.

c. **Uji Summary Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah**

Hasil uji summary Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36 Uji Summary Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.192	25.675

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_GURU

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah diperoleh 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.

d. **Uji Koefisien Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah**

Hasil uji koefisien Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah dapat mengestimasi mutu sekolah yang ditentukan oleh Motivasi Kerja. Adapun hasil uji koefisien Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.37 Uji Koefisien Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	94.758	19.927		4.755	.000
	MOTIVASI_KERJ A	1.036	.200	.447	5.191	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	94.758	19.927		4.755	.000
	MOTIVASI_KERJ A	1.036	.200	.447	5.191	.000

a. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan pada tabel 4.32 di atas diperoleh hasil nilai konstanta 94,758 dan nilai koefisien regresi sebesar 1,036 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 94,758 + 1,036 X_3$. Dari persamaan regresi sederhana tersebut

dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel motivasi kerja terhadap mutu sekolah.

Dari uji koefisien Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar 4,755 dengan nilai sig 0,000. Nilai t tabel diperoleh 1,289, maka diperoleh $1,289 < 4,755$ berarti $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah.

4. **Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Mutu Sekolah (Y).**

a. **Uji Korelasi Iklim Organisasi Sekolah (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Mutu Sekolah (Y).**

Pengujian korelasi Iklim Organisasi Sekolah (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada

tabel berikut:

Tabel 4.38 Hasil korelasi X_1 , X_2 , X_3 atas Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21234.039	3	7078.013	11.079	.000 ^a
	Residual	67722.552	106	638.892		
	Total	88956.591	109			

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU, IKLIM_ORG, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasnsi 0,1 atau 0,1 atau $0,000 < 0,1$. Sedangkan nilai 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.

Koefisien korelasi Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Hasil Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.217	25.276

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU, IKLIM_ORG, MOTIVASI_KERJA

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.

b. Uji anova Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

Hasil Uji anova Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.40 Hasil Anova Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21234.039	3	7078.013	11.079	.000 ^a
	Residual	67722.552	106	638.892		
	Total	88956.591	109			

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU, IKLIM_ORG, MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasnsi 0,1 atau $0,000 < 0,1$. Sedangkan nilai 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.

c. Uji Summary Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

Hasil uji summary Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 4.41 Uji Summary Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.217	25.276

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU, IKLIM_ORG, MOTIVASI_KERJA

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

d. **Uji Koefisien Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah**

Hasil uji koefisien Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah dapat mengestimasi mutu sekolah yang ditentukan oleh Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja. Adapun hasil uji koefisien Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.42 Uji Koefisien Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	77.846	21.409		3.636	.000
	MOTIVASI_KERJ A	.725	.238	.313	3.050	.003
	IKLIM_ORG	.177	.133	.119	1.328	.187
	KOMP_GURU	.143	.067	.208	2.116	.037

a. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan pada tabel 4.41 di atas diperoleh hasil nilai konstanta 77,846 dan nilai koefisien regresi sebesar X_1 adalah 0,177, X_2 adalah 0,143 dan X_3 adalah 0,725 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 77,846 + 0,177 X_1 + 0,143 X_2 + 0,725 X_3$. Dari persamaan regresi ganda tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah.

Dari uji koefisien Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Guru terhadap mutu sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar 3,636 dengan nilai sig 0,000. Nilai t tabel diperoleh 1,289, maka diperoleh $1,289 < 3,636$ berarti $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap mutu sekolah.

5. Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas atau prediktor terhadap prediksi.

Hasil uji sumbangan relatif diperoleh data pada tabel berikut :

Tabel 4.43. Hasil uji sumbangan relative

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	77.846	21.409		3.636	.000
	MOTIVASI_KERJ A	.725	.238	.313	3.050	.003
	IKLIM_ORG	.177	.133	.119	1.328	.187
	KOMP_GURU	.143	.067	.208	2.116	.037

a. Dependent Variable: MUTU_SEKOLAH

Berdasarkan tabel 4.43 diperoleh nilai sig. Variabel X_1 adalah 0,187 dan beta pada standardized coefficient sebesar 0,119 selanjutnya didapatkan $SR\% = 0,119 \times 0,187 \times 100\% = 2,2253\%$, sehingga sumbangan relatif iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah sebesar 2,2253%. Variabel X_2 diperoleh nilai sig. adalah 0,037 dan beta pada standardized coefficient sebesar 0,208 selanjutnya didapatkan $SR\% = 0,037 \times 0,208 \times 100\% = 0,7696\%$, sehingga sumbangan relatif kompetensi guru terhadap mutu sekolah sebesar 0,7696%. Variabel X_3 nilai sig. adalah 0,003 dan beta pada standardized coefficient sebesar 0,313 selanjutnya didapatkan $SR\% = 0,313 \times 0,003 \times 100\% = 0,0939\%$, sehingga sumbangan relatif motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebesar 0,0939%.

6. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Hasil uji sumbangan relatif diperoleh data pada tabel berikut :

Tabel 4.44. Hasil uji sumbangan efektif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.217	25.276

a. Predictors: (Constant), KOMP_GURU, IKLIM_ORG, MOTIVASI_KERJA

Berdasarkan tabel 4.44 diperoleh nilai SR% Variabel X_1 adalah 2,2253% dan r-square% = 23,9% selanjutnya didapatkan $SE\% = (2,2253\% \div 23,9\%) \times 100\% = 9,31\%$, sehingga sumbangan efektif iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah sebesar 9,31%. Variabel X_2 diperoleh nilai SR% adalah 0,7696% dan r-square% = 23,9% selanjutnya didapatkan $SE\% = (0,7696\% \div 23,9\%) \times 100\% = 3,22\%$, sehingga sumbangan efektif kompetensi guru terhadap mutu sekolah sebesar 3,22%. Variabel X_3 diperoleh nilai SR% adalah 0,0939% dan r-square% = 23,9% selanjutnya didapatkan $SE\% = (0,0939\% \div 23,9\%) \times 100\% = 0,39\%$, sehingga sumbangan efektif motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebesar 0,39%.

E. 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 signifikasnsi 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:

- a. angka 167,790 artinya jika Iklim Organisasi Sekolah dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 167,790
- b. 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 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:

- a. angka 144,790 artinya jika kompetensi guru dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 144,790
- b. 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 $t_{tabel} < t_{hitung}$. 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 ingin memperoleh intensif” mempunyai skor 0,736, Pada indicator “Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan” mempunyai skor 0,763, indikator “Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya” mempunyai skor 0,930 , indicator “Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan” mempunyai skor 0,902 , dan indicator “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:

- a. angka 94,758 artinya jika motivasi kerja dianggap konstan maka mutu sekolah mempunyai nilai sebesar 94,758.
- b. 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 $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$. 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 F_{hitung} sebesar 11,079 lebih besar dari nilai F_{tabel} . Pada taraf signifikansi 0,1, nilai F_{tabel} 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.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

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%.

B. Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan kesimpulan pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran guna peningkatan mutu SMK Swasta di Kabupaten Jepara sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Pendidikan
 - a. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada mutu sekolah adalah dimensi prestasi akademik dan non akademik siswa sebesar 0,693, untuk itu perlu langkah-langkah pihak dinas pendidikan untuk membuat program peningkatan mutu sekolah terutama pada dimensi prestasi akademik dan non akademik siswa dengan memperbanyak kegiatan lomba siswa antar sekolah baik softkill dan hardskill seperti keolahragaan.
 - b. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada iklim organisasi sekolah adalah dimensi Imbalan/Dukungan sebesar 0,965, untuk itu perlu langkah- langkah pihak dinas pendidikan untuk membuat program peningkatan tunjangan dan tambahan penghasilan untuk guru dengan berbagai kegiatan pendidikan atau pelatihan tentang pengorganisasian sehingga tidak terlalu berat menerima tugas tambahan dari kepala sekolah.
 - c. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada kompetensi guru adalah dimensi kompetensi pedagogik mempunyai skor 0,990, untuk itu perlu langkah- langkah pihak Dinas Pendidikan untuk

memberikan pengarahan kepada guru berkaitan dengan tugasnya sebagai pendidik.

- d. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada motivasi kerja adalah dimensi Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif mempunyai skor 0,736, untuk itu perlu langkah-langkah pihak dinas pendidikan untuk membuat program subsidi/bantuan ekonomi bagi guru yang berpenghasilan rendah untuk memantau perkembangan profesinya kearah positif serta untuk mendukung peningkatan mutu sekolah.

2. Kepada Kepala Sekolah

- a. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada mutu sekolah adalah dimensi prestasi akademik dan non akademik siswa sebesar 0,693, untuk itu perlu langkah-langkah pihak sekolah untuk membuat program peningkatan mutu sekolah terutama pada dimensi prestasi akademik dan non akademik siswa dengan memperbanyak mengikuti kegiatan lomba bagi siswa dan menggali bakat dan minat siswa baik akademik maupun non akademik.
- b. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada iklim organisasi sekolah adalah dimensi Imbalan/Dukungan sebesar 0,965, untuk itu perlu langkah-langkah pihak sekolah untuk membuat kebijakan menambah tunjangan dan tambahan penghasilan untuk guru dengan berbagai kegiatan pendidikan atau pelatihan di sekolah tentang

pengorganisasian sehingga tidak terlalu berat menerima tugas tambahan dari kepala sekolah.

- c. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada kompetensi guru adalah dimensi kompetensi pedagogik mempunyai skor 0,990, untuk itu perlu langkah- langkah pihak sekolah untuk memberikan pelatihan kepada guru berkaitan untuk mengembangkan kompetensinya.
 - d. Berdasarkan analisis faktor dimensi terendah pada motivasi guru adalah dimensi Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif mempunyai skor 0,736, untuk itu perlu langkah-langkah pihak sekolah untuk memberi tambahan bantuan ekonomi bagi keluarga guru yang berpenghasilan rendah untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.
3. Kepada Guru
- a. Rendahnya mutu sekolah pada dimensi prestasi akademik dan non akademik siswa sebesar 0,693, untuk itu guru mencari bakat dan minat siswa baik akademik maupun non akademik untuk mengikuti kegiatan lomba diluar sekolah.
 - b. Rendahnya iklim organisasi sekolah pada dimensi Imbalan/Dukungan sebesar 0,965, guru diharapkan lebih ikhlas dalam menjalankan tugas jika menerima tugas tambahan dari kepala sekolah.

- c. Rendahnya kompetensi guru adalah dimensi kompetensi pedagogik mempunyai skor 0,990, guru mengikuti pelatihan yang berkaitan untuk mengembangkan kompetensi pedagogiknya.
- d. Rendahnya motivasi guru pada dimensi Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif mempunyai skor 0,736, guru diharapkan menjalankan tugas sebagai pengajar lebih semangat dan ceria ketika menjalankan profesinya walau didampingi mencari penghasilan lain diluar pekerjaannya seperti berwirausaha atau membuka jasa sesuai keahliannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

C. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap mutu sekolah. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru.

1. Besarnya pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah adalah 4,2%. Maka perlu adanya menejerial iklim organisasi sekolah yang baik, sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah. Iklim Organisasi Sekolah yang mempunyai dimensi Hubungan antara Kepala Sekolah dengan Guru, Interaksi antar anggota Sekolah, Struktur kerja

Partisipasi dan Imbalan/Dukungan selalu dilaksanakan secara konsisten dan tepat sehingga iklim organisasi sekolah mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam peningkatan mutu sekolah.

2. Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah adalah 12,9%. Maka perlu peningkatan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu sekolah. Langkah-langkah yang perlu diambil dalam peningkatan kompetensi guru adalah dengan perencanaan program kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru secara tepat sehingga kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam peningkatan mutu sekolah.
3. Besarnya pengaruh motivasi guru terhadap mutu sekolah sebesar 20%. Maka perlu berbagai langkah dalam peningkatan motivasi guru sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah. Motivasi guru dengan dimensi Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya, Memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang jelas, Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh ingin memperoleh intensif , Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan, Memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya, Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, dan Memiliki perasaan senang dalam bekerja apabila selalu terlaksana dengan baik dan selalu dijaga konsistensinya akan

memberikan kontribusi lebih besar dalam peningkatan mutu sekolah.

4. **B e s a r n y a** pengaruh iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah sebesar 23,9%, sisanya 76,1% ditentukan oleh variabel lain. Untuk itu perlu adanya peningkatan variabel-variabel lain selain iklim organisasi sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru untuk peningkatan mutu sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Hawi. 2014. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aminatul, Zahroh. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran melalui Dimensi. Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya
- Amruddin, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- B. Destiana and P. Utami. 2017. *Urgensi Kompetensi Pedagogik Guru Vokasional Pada Pembelajaran Abad 21*, vol. 2, no. 2, pp. 211 – 222.
- Benny, Roesly. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam*. Yogyakarta: UNY.
- Budiwanto, Setyo. 2017. *Metode Statistika*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Danim, Sudarwan. 2015. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Eko Putro Widoyoko. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eliyanto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 170- 181.
- E Mulyasa. 2015. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja.
- 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
- Fattah, N. 2015. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy

- Fitrah, M. 2017. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Penjamin Mutu*. Hal 31-42
- Fortunately, Renil, Asmendri Asmendri, M. Haviz M. Haviz. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Pariangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 7 No. 2*
- Gaspersz, Vincent. 2015. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, Vincent. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno. 2014. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hardjana, 2019. Dimensi iklim organisasi. *Jurnal penelitian kependidikan*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hawi, 2014. "Kompetensi guru". *Jurnal penelitian kependidikan*.
- Hidayah, Nurul. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Huda, M. 2017. Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal penelitian*, 11(2), 237-266.
- Juliantoro, Oleh Mohamad. 2017. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 5 (2). *Jurnal Pendidikan*
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI. 2015. *Peraturan Mendiknas tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. (Permendikbud No. 35 tahun 2010). Jakarta: Penulis.
- Kusnadi, 2014. Kompetensi kepribadian. *Jurnal penelitian kependidikan*.
- Kusnadi, C. dkk. 2014. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Litwin, George dan Robert Stringer, 2014. *Buku Administrasi Pendidikan*.
- Litwin, George H. & Stringer, Robert A. 2014. *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University

- Mulyasa. 2015. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morgan, Colin. & Stephen Murgatroyd. 2014. *Total Quality Management in the Public Sector: An Interactive Perspective*. Buckingham: Open University Press.
- Moorhead, G. dan Griffin, R. W. 2014. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. USA. South-Western.
- Morgan, Colin and Stephen, Murgatroyd, Stephen. 2014. *Total Quality Management and The School*. Birmingham- Philadelphia: Open University Press.
- Mustowiyah, Ngurah ayu Nyoman Murniati, Sunandar. Pengaruh Budaya Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang. ISSN 2597-6516 (Online). *Jurnal Pendidikan*. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Nasution, M. N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- 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
- Nurhayati, Yati. 2015. *Jurnal Pendidikan. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Terhadap Mutu Sekolah Sdn Di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Poole, Marshall, 1985. *Buku Administrasi Pendidikan*.
- Poole, Marshall Scott (2014) *Communication and Organizational Climate: Review, Critique, and a New Perspective*, dalam Robert D. McPhee dan Phillip K. Tompkins (eds) *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2015). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Administrasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama

- Syatra, 2014. Kompetensi guru. *Jurnal penelitian kependidikan*.
- Supriyono. 2015. *Akuntansi Biaya Dan Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Sudarwan, Danim. 2014. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sani, Berlin dan Imas Kurniasih. 2015. *Ragam Pengembangan Model Pembelajaran untuk Peningkatan Profesionalitas Guru*. Jogjakarta: Kata Pena
- Syatra, Nuni Yusvavera. 2014. *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*. Jogjakarta: Buku Biru.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. 2014. *Strategi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam peningkatan mutu pembelajaran di Sekolah Dasar Ibrahimi Sukorejo Situbondo*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudaryono. 2014. *Dasar-Dasar Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Zubaidah, Siti, 2015, Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan. *Jurnal penelitian kependidikan*.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN**UJI COBA****a. PENGANTAR**

Angket ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang Mutu sekolah, iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja yang telah diterapkan di SMK Swasta pada sub rayon 03 Kabupaten Jepara. Angket ini tidak bermaksud untuk menilai Bapak / Ibu pendidik dan peneliti menjamin bahwa identitas pribadi Bapak/ Ibu dirahasiakan. Peneliti mengharapkan bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu untuk memberikan jawaban sesuai dengan sikap pendidik terhadap Mutu sekolah, iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja. Mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan respon terhadap semua butir pernyataan dalam setiap bagian tersebut.

Akhir kata kesediaan Bapak/ Ibu mengisi angket ini merupakan bantuan yang sangat berharga dan atas kerjasama yang baik dari Bapak/ Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

INSTRUMEN MUTU SEKOLAH (Y)**Petunjuk Pengisian :**

1. Bacalah baik – baik setiap pertanyaan / pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban yang tersedia.
 2. Keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju
 3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom alternatif jawaban.
-

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Sekolah selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang memuaskan dan bonus untuk memotivasi kinerja guru dan karyawannya.					
2	Guru dan Karyawan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.					
3	Guru dan Karyawan turut berperan serta dalam pengambilan keputusan sekolah.					
4	Sekolah selalu mengembangkan keterlibatan karyawan pada semua bagian untuk mengelola semua aspek kualitas.					
5	Semua karyawan mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan secara proporsional.					
6	Semua karyawan banyak melakukan aktivitas sumbang saran.					
7	Semua karyawan mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan sekolah.					
8	Semua karyawan mempunyai kewenangan untuk mengendalikan dan meningkatkan segala aspek kualitas kerja mereka.					
9	Semua karyawan memahami pentingnya kontribusi dan peran mereka dalam organisasi.					
10	Semua karyawan ikut ambil bagian dalam penyusunan maupun pelaksanaan program sekolah dan pengambilan keputusan sekolah.					

11	Sekolah selalu menggunakan informasi yang objektif sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan.					
12	Sekolah selalu menggunakan analisis fakta dan informasi objektif untuk peningkatan segala aspek kualitas.					
13	Sekolah selalu berusaha untuk menyediakan informasi dan data yang dibutuhkan secara akurat dan dapat dipercaya.					
14	Sekolah selalu menganalisis data dan informasi dengan menggunakan metode yang valid untuk keperluan proses pendidikan.					
15	Segala bentuk keputusan yang dilakukan oleh sekolah didasarkan pada data yang diperoleh.					
16	Sekolah menggunakan bukti-bukti yang valid dan informasi yang objektif dalam memecahkan masalah.					
17	Sekolah selalu menetapkan target perbaikan berkelanjutan pada standar tertentu.					
18	Sekolah selalu mempertimbangkan masukan dari pelanggan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
19	Sekolah selalu melakukan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki.					
20	Sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikannya secara optimal.					

21	Sekolah selalu menyelidiki peluang perbaikan berkelanjutan terhadap sarana dan prasarana sekolah dalam menunjang aktivitas pendidikan.					
22	Sekolah selalu melakukan studi banding terhadap kualitas pelayanan pesaing.					
23	Sekolah melakukan perubahan dari sistem tradisional menjadi komputerisasi dalam mengumpulkan dan menganalisis data.					
24	Semua guru dan karyawan memperoleh program pelatihan dan pengembangan secara teratur.					
25	Sekolah selalu mengamati lingkungan luar untuk menindaklanjuti kebutuhan konsumen.					
26	Guru yang mengajar rata-rata adalah lulusan Sarjana (S1)					
27	Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru maka semakin tinggi pula kemampuannya					
28	Guru kreatif dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar					
29	Guru menyampaikan materi pembelajaran dengan baik dan muda dipahami peserta didik					
30	Guru datang tepat waktu ke dalam kelas untuk mengajar					
31	Saat proses belajar berlangsung, guru mampu mengelola kelasnya dengan baik					
32	Guru mengajarkan nilai-nilai kejujuran kepada peserta didik					
33	Guru mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan sekolah dan masyarakat					

34	Guru menyediakan media pembelajaran saat proses belajar mengajar berlangsung					
35	Guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan					
36	Sarana dan prasarana digunakan sesuai dengan fungsinya					
37	Alat pendidikan seperti kursi, meja, papan tulis, dan lemari masih layak digunakan					
38	Guru memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah					
39	Sekolah memiliki perpustakaan yang layak					
40	Ruang perpustakaan tertata dengan rapi					
41	Sekolah memiliki buku yang lengkap dalam perpustakaan					
42	Guru menggunakan RPP/ modul ajar saat mengajar di dalam kelas					
43	Guru menguasai materi pelajaran yang diajarkan saat pembelajaran berlangsung					
44	Bahan ajar seperti lembar kerja siswa (LKS) sangat membantu guru dan siswa dalam proses belajar mengajar					
45	Guru menggunakan metode pembelajaran secara kreatif dan menarik					
46	Saat menggunakan metode diskusi pada kegiatan pembelajaran guru melakukan metode tambahan					
47	Dalam proses belajar mengajar guru menggunakan teknologi informasi seperti komputer					

48	Dalam proses belajar mengajar guru tidak menggunakan alat peraga untuk menyampaikan materi kepada peserta didik					
49	Setelah proses belajar mengajar berakhir, guru melakukan penilaian atau evaluasi pelajaran yang telah diterima					
50	Semakin tinggi IPK berbanding lurus dengan penguasaan model pembelajaran guru ketika mengajar					
51	Guru mengajar sesuai RPP/ modul ajar yang disediakan					
52	Guru mengoreksi hasil evaluasi yang dikerjakan oleh siswa					
53	Guru memberi respon nilai yang didapatkan oleh siswa					
54	Siswa mendapatkan juara dalam kompetisi lomba akademik					
55	Siswa mendapatkan juara dalam kompetisi lomba non akademik (keolahragaan maupun ekstra lain)					
56	Terdapat lulusan yang kuliah di dalam negeri					
57	Terdapat lulusan yang kuliah di luar negeri					
58	Terdapat lulusan yang bekerja di perusahaan dalam negeri					
59	Terdapat lulusan yang bekerja diperusahaan luar negeri					
60	Lulusan bekerja secara mandiri atau membuka UMKM serta berwirausaha					

2. INSTRUMEN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kepala sekolah menekankan hubungan antar pribadi kepada guru					
2	Kepala Sekolah Mengarahkan hal baik dalam kinerja guru					
3	Kepala sekolah cenderung mendikte guru					
4	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah					
5	Kepala sekolah mampu memberikan saran dan kritik yang membangun ketika mengadakan pengawasan kepada bawahan					
6	Kepala sekolah memberi motivasi pada guru untuk lebih giat dalam mengembangkan diri sebagai seorang pendidik					
7	Kepala sekolah terbuka untuk berdialog dengan guru					
8	Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam pembagian rencana kerja dan kegiatan di sekolah					
9	Kepala sekolah memanggil guru setiap ada permasalahan dan mencari solusi					
10	Pendekatan disiplin kepala sekolah menghindari penekanan yang kaku					
11	Kepala sekolah meminta masukan pada guru tentang kinerjanya					
12	Kepala sekolah bersikap ramah dan santun dengan guru					

13	Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam setiap pengambilan keputusan pada setiap permasalahan di sekolah					
14	Kepala sekolah disiplin dalam penekanan kerja sama tim di sekolah					
15	Kepala sekolah mampu mengkoordinir guru ketika terdapat temuan yang menimbulkan masalah					
16	Kepala sekolah aktif berdialog dengan guru sebelum memberikan tugas kepada guru					
17	Para guru merasa tak terbebani dengan setiap keputusan terkait pembagian tugas oleh kepala sekolah					
18	Kepala sekolah memberi evaluasi kinerja kepada guru setelah tugas mengajar selesai					
19	Kepala Sekolah dalam mengemban amanah, menghindari posisi sebagai penguasa yang memberikan sanksi, mengancam dan menghukum guru apabila melanggar aturan atau tidak mengikuti kehendak saya					
20	Kepala sekolah memberikan imbalan/hadiah tidak untuk membina kepatuhan guru, tapi karena murni untuk memotivasi guru untuk lebih bersemangat					
21	Kepala member perhatian kepada semua guru ketika bertemu dan bersapaan					
22	Kepala sekolah berbicara jujur kepada semua warga di lingkungan sekolah					

23	Kepala sekolah dalam memimpin memberikan kebebasan berpikir secara mandiri pada guru dibarengi pengawasan terkontrol					
24	Kepala sekolah selalu support guru yang mengembangkan keterampilan siswa dalam ajang kompetisi antar sekolah					
25	Kepala sekolah memberi insentif pada prestasi yang diperoleh guru					
26	Kepala sekolah menyatakan secara terbuka dukungannya pada guru yang berprestasi					
27	Kepala sekolah mempersilahkan bagi bapak ibu guru yang mengikuti lomba kreatifitas mengajar antar guru					
28	Pihak sekolah meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik dengan menjalin kemitraan dengan masyarakat					
29	Kepala sekolah memberikan apresiasi pada hasil kerja guru dalam memenuhi target kelulusan UKK,US,dsb					
30	Kepala sekolah memberikan apresiasi siswa atas prestasi yang diraih.					

3. INSTRUMEN KOMPETENSI GURU (X2)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Bapak/Ibu Guru menguasai materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa.					
2	Bapak/Ibu Guru mengajar sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.					
3	Bapak/Ibu Guru mempersiapkan sintaks yang akan diajarkan kepada siswa					
4	Bapak/Ibu Guru menguasai materi mata pelajaran yang diampu.					
5	Bapak/Ibu Guru menguasai konsep teori mata pelajaran yang diampu.					
6	Bapak/Ibu Guru menguasai tujuan pembelajaran yang didapatkan oleh siswa					
7	Bapak/Ibu Guru mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan lingkungan disekitar siswa					
8	Bapak/Ibu Guru mengembangkan materi pembelajaran dengan menggunakan pembelajaran yang inovatif					
9	Bapak/Ibu Guru memfasilitasi siswa dalam belajar aktif, kreatif dan menyenangkan					
10	Bapak/Ibu Guru mengembangkan kemampuan melalui teknologi yang ada					
11	Bapak/Ibu Guru menerima masukan dan saran untuk mengembangkan profesionalisme dalam bekerja					
12	Bapak/Ibu Guru mengevaluasi hasil belajar siswa setiap selesai mengajar					
13	Bapak/Ibu Guru memanfaatkan teknologi dalam mengajar di					

	kelas					
14	Bapak/Ibu Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.					
15	Bapak/Ibu Guru menggunakan berbagai media pembelajaran setiap mengajar baik online dan offline					
16	Bapak/Ibu Guru memahami apabila siswa mengalami kendala dalam mengikuti pembelajaran					
17	Bapak/Ibu Guru mengembangkan pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
18	Bapak/Ibu Guru mengetahui karakter dan sifat siswa melalui pertanyaan-pertanyaan yang saya berikan kepada siswa					
19	Bapak/Ibu Guru menguasai teori-teori belajar yang berguna dalam mendidik siswa di kelas					
20	Bapak/Ibu Guru memilih pembelajaran yang sesuai dan mampu mendidik siswa secara baik					
21	Bapak/Ibu Guru menggunakan model pembelajaran yang efektif ketika mengajar					
22	Bapak/Ibu Guru mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ada					
23	Kurikulum yang digunakan bapak/ibu guru dalam mengajar, dikembangkan sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
24	Bapak/Ibu guru selalu berkiblat pada kurikulum yang selalu diperbaharui					

25	Bapak/Ibu Guru menuntut kerjasama siswa dalam menguasai proses pembelajaran di kelas					
26	Bapak/Ibu Guru dalam mengajar selalu menanamkan budi pekerti kepada siswa					
27	Bapak/Ibu Guru selalu menilai sikap setiap individu siswa ketika mengajar					
28	Bapak/Ibu Guru dalam mengajar memberikan contoh melalui gambar/video yang ditampilkan di slide					
29	Bapak/Ibu Guru dalam mengajar memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensi yang dimiliki melalui teknologi informasi dan komunikasi					
30	Bapak/Ibu Guru mempersilahkan siswa dalam mempresentasikan hasil kerja kelompok yang didapatkan melalui pencarian melalui situs online					
31	Bapak/Ibu Guru berkomunikasi dengan efektif dalam pembelajaran di kelas					
32	Bapak/Ibu Guru berkomunikasi secara santun dengan siswa baik di kelas maupun di luar kelas					
33	Bapak/Ibu Guru tidak pernah menyinggung ras, suku maupun budaya yang diikuti oleh siswa					
34	Setiap akhir pembelajaran, bapak/ibu guru mengadakan evaluasi pembelajaran					
35	Dalam proses pembelajaran, bapak/ibu guru mengadakan penilaian partisipasi siswa dalam belajar					
36	Bapak/Ibu Guru melakukan refleksi pembelajaran setelah proses pembelajaran berakhir					

37	Hasil evaluasi yang dilakukan bapak/ibu guru digunakan sebagai refleksi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran berikut.					
38	Hasil penilaian yang dilakukan oleh bapak/ibu guru digunakan untuk dasar pengembangan pembelajaran berikut.					
39	Hasil evaluasi bapak/ibu guru digunakan untuk memperbaiki media pembelajaran serta model pembelajaran yang digunakan dikemudian hari					
40	Bapak/Ibu Guru melakukan refleksi pembelajaran guna membenahi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran sebelum.					
41	Bapak/Ibu Guru menerima masukan dan saran dari siswa maupun teman sejawat untuk perbaikan-perbaikan pembelajaran di kelas					
42	Bapak/Ibu Guru merefleksikan sikap dan perilaku siswa ketika pembelajaran selesai					
43	Bapak/Ibu Guru bersikap objektif dalam kegiatan pembelajaran di kelas					
44	Bapak/Ibu Guru memberikan kesempatan yang sama kepada siswa untuk mengembangkan potensi diri.					
45	Bapak/Ibu Guru berkomunikasi secara wajar serta tidak menyinggung latar belakang siswa					
46	Bapak/Ibu Guru berkomunikasi dengan baik dengan orang tua siswa					
47	Bapak/Ibu Guru berkomunikasi dengan baik dengan teman sejawat maupun masyarakat					

48	Bapak/Ibu Guru berbicara serta menjelaskan materi kepada siswa sesuai dengan kapasitas sebagai guru tanpa membahas diluar dari pembelajaran					
49	Bapak/Ibu Guru mampu menyesuaikan diri dengan tempat mengajar.					
50	Bapak/Ibu Guru mampu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan siswa					
51	Bapak/Ibu Guru mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan masyarakat tempat saya mengemban tugas sebagai guru					
52	Bapak/Ibu Guru ikut serta dalam komunitas profesi.					
53	Bapak/Ibu Guru ikut tergabung dalam kegiatan-kegiatan yang ada di PMM					
54	Bapak/Ibu Guru ikut bergabung dalam webinar tentang pendidikan secara zoom maupun tatap muka					
55	Bapak/Ibu Guru di sekolah bertindak sesuai peraturan yang berlaku					
56	Bapak/Ibu Guru menjunjung tinggi norma-norma yang ada di lingkungan.					
57	Bapak/Ibu Guru bersikap sebagai pendidik dihadapan siswa ketika pembelajaran					
58	Bapak/Ibu Guru mengedepankan kejujuran dalam melaksanakan tugas.					
59	Bapak/Ibu Guru di sekolahnya layak menjadi teladan siswa					
60	Bapak/Ibu Guru menunjukkan sebagai pribadi yang berintegritas serta memiliki etos kerja yang tinggi dilingkungan sekolah					

61	Bapak/Ibu Guru dalam menyelesaikan masalah mengedepankan kebijaksanaan					
62	Bapak/Ibu Guru terlihat berwibawa saat melaksanakan pembelajaran di kelas					
63	Bapak/Ibu Guru menunjukkan sikap arif dan mengedepankan ketepatan dalam setiap proses pembelajaran					
64	Bapak/Ibu Guru dalam mengajar terlihat percaya diri					
65	Bapak/Ibu Guru selalu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan.					
66	Bapak/Ibu Guru bangga menjadi seorang guru walau berprestasi rendah					
67	Bapak/Ibu Guru menjunjung tinggi kode etik profesi guru					
68	Bapak/Ibu Guru bekerja sesuai dengan kode etik profesi guru					
69	Bapak/Ibu Guru mengetahui kode etik sebagai guru					

4. INSTRUMEN MOTIVASI KERJA (X3)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Bapak/Ibu berperilaku dalam bekerja sesuai dengan kode etik profesi guru					
2	Bapak/Ibu melaksanakan tugas yang diberikan sekolah dengan sungguh-sungguh					
3	Bapak/ Ibu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta menyampaikan ke siswa dengan jelas					

4	Bapak/Ibu berusaha untuk menguasai bahan pengajaran agar dapat melayani siswa secara optimal					
5	Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Guru					
6	Bapak/Ibu selalu berusaha rendah hati dalam bekerja agar menjadi teladan bagi siswa saya					
7	Bapak/Ibu bekerja secara sukarela dan penuh tanggung Jawab					
8	Bapak/Ibu siap berkorban demi melindungi siswa jika ada ancaman yang datang					
9	Bapak/Ibu a berani berbicara jika ada pihak sekolah berbuat menyimpang/curang di sekolah					
10	Setelah mengikuti sertifikasi, tanggung jawab bapak/ibu terhadap keberhasilan siswa akan menjadi jauh lebih besar					
11	Bapak/Ibu melaksanakan tugas yang diberikan pada waktu pendidikan dan latihan dengan sungguh-sungguh					
12	Bapak/Ibu selalu semangat mengajar berkat TPG atau tunjangan lain yang diberikan oleh sekolah					
13	Demi untuk peningkatan kemajuan pendidikan maka Bapak/ibu harus mengikuti pendidikan dan latihan					
14	Guru seharusnya membuat karya ilmiah dan mempublikasikan kepada masyarakat					
15	Bapak Ibu ketika kuliah meraih IPK yang memuaskan					
16	Guru seharusnya membuat karya ilmiah dan mempublikasikan kepada masyarakat					

17	Bapak/Ibu merasa bersalah jika tidak mampu menjawab pertanyaan siswa karena tidak menguasai bahan					
18	Bapak/Ibu berusaha meningkatkan kemampuan mengajar					
19	Bapak/Ibu memakai acuan/rujukan di internet dalam menjawab pertanyaan siswa					
20	Penggunaan software video/animasi dalam Menyampaikan materi lebih menarik minat siswa dalam pembelajaran					
21	Bapak Ibu mengajar menggunakan proyektor untuk menampilkan penjelasan materi terhadap siswa secara jelas					
22	Menonton film-film bertemakan pendidikan di sekolah memperkaya wawasan bapak/ibu guru					
23	Membaca majalah, jurnal, artikel, dan surat kabar yang relevan dengan dunia pendidikan di sekolah sangat penting bagi pekerjaan bapak/ibu sebagai pendidik					
24	Bapak Ibu mengumpulkan referensi tentang materi pembelajaran yang akan disampaikan ke siswa					
25	Bapak/Ibu menegur dan menasehati siswa jika melakukan kesalahan di kelas					
26	Bapak/Ibu berusaha melayani siswa secara optimal jika mereka kesulitan mengikuti materi pembelajaran					

27	Bapak Ibu memberi umpan balik ke siswa yang mengalami masalah belajar sesuai dengan hasil evaluasi					
28	Bapak/Ibu mengutamakan kerja sebagai pendidik dibanding kepentingan pribadi					
29	Bapak/Ibu yakin persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik					
30	Bapak Ibu selalu semangat saat mengajar serta santun ketika berhadapan dengan siswa					