PENGARUH IKLIM SEKOLAH, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH

TESIS

OLEH:

DESI PUSPITA ASNEL

NIM: 230023001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2025 M / 1446 H

KERINCI

PENGARUH IKLIM SEKOLAH, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
(Gelar Magister Pendidikan (M.Pd

OLEH:

DESI PUSPITA ASNEL

NIM:230023001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2025 M / 1446 H

ABSTRACT

Desi Puspita Asnel, 2024. ***The Influence of School Climate, Self-Efficacy, and Motivation on Teacher Job Satisfaction at SMP N 1 Sungai Penuh. Thesis. Graduate Program of the State Islamic Institute (IAIN) Kerinci.***

Keywords: School Climate, Self-Efficacy, Motivation, Job Satisfaction.

This study aims to analyze the influence of school climate, self-efficacy, and work motivation on teacher job satisfaction at SMP Negeri 1 Sungai Penuh. A positive school climate, strong self-efficacy, and high work motivation are considered important factors affecting teacher job satisfaction. Teachers who are satisfied with their work tend to perform better, thereby contributing to the quality of education in the school.

The research employs a mixed-methods approach, using quantitative methods to measure the relationships between variables and qualitative methods to deepen the understanding of the phenomena encountered. Data collection was carried out through questionnaires, interviews, and observations of teachers at SMP Negeri 1 Sungai Penuh. The results indicate that a conducive school climate has a positive influence on teacher job satisfaction. High self-efficacy also plays a crucial role in enhancing teachers' confidence in performing their tasks. Additionally, both internal and external aspects of work motivation significantly contribute to increasing teacher job satisfaction. These three variables collectively have a significant impact on teacher job satisfaction.

This study offers both theoretical and practical contributions. Theoretically, it enriches the literature related to the factors influencing teacher job satisfaction. Practically, the findings can serve as input for schools to create a supportive work environment, enhance teachers' self-confidence, and motivate them to achieve optimal performance.

K E R I N C I

ABSTRAK

Desi Puspita Asnel, 2024. *Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 1 Sungai Penuh*. Tesis. Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Kata Kunci : Iklim Sekolah, Efikasi Diri, Motivasi, Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh. Iklim sekolah yang positif, efikasi diri yang kuat, dan motivasi kerja yang tinggi dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada mutu pendidikan di sekolah.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode campuran, yaitu kuantitatif untuk mengukur hubungan antara variabel dan kualitatif untuk memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang ditemukan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi terhadap guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Efikasi diri yang tinggi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan rasa percaya diri guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi kerja, baik dari aspek internal maupun eksternal, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Ketiga variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja guru secara signifikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepercayaan diri guru, dan memotivasi mereka agar mampu mencapai kinerja yang optimal.

K E R I N C I

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, Dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Yang ditulis oleh DESI PUSPITA ASNEL, NIM : 230023001, ini telah diperbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat di setujui untuk diajukan pengesahan tesis pada program Pascasarjana IAIN Kerinci.

Demikian unuk dimaklumi.

Sungai Penuh, Mei 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Eko Sujadi, M.Pd. Kons	**Dr. Yuserizal Bustami, MA**
NIP. 19910918 201503 1 004	**NIP. 19821120 201101 1 010**

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

1. **Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI**
   NIP. 196707101994012001
   (Ketua Sidang/ Penguji)



2. **Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag**
   NIP. 19710201 199803 1 006
   (Penguji)



3. **Dr. Hariyantoni, M.PdI**
   NIP.
   (Penguji)



4. **Dr. Eko Sujadi, M.Pd. Kons**
   NIP. 19910918 201503 1 004
   (Pembimbing / Penguji)



5. **Dr. Yuserizal Bustami, MA**
   NIP. 19821120 201101 1 010
   (Pembimbing / Penguji)



MAHASISWA

Nama : DESI PUSPITA ASNEL
NIM : 230023001
Tanggal Ujian : 18 Maret 2025

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama : DESI PUSPITA ASNEL

NIM : 230023001

Judul Tesis : "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, Dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh"

KOMISI PENGUJI

1. Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
   NIP. 196707101994012001
   (Ketua Sidang/ Penguji)

2. Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag
   NIP. 19710201 199803 1 006
   (Penguji)

3. Dr. Hariyantoni, M.PdI
   NIP.
   (Penguji)

4. Dr. Eko Sujadi, M.Pd. Kons
   NIP. 19910918 201503 1 004
   (Pembimbing / Penguji)

5. Dr. Yuserizal Bustami, MA
   NIP. 19821120 201101 1 010
   (Pembimbing / Penguji)

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama	**: DESI PUSPITA ASNEL**
NIM	**: 230023001**
Judul Tesis	**: "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, Dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh"**

NAMA	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Eko Sujadi, M.Pd. Kons **NIP. 19910918 201503 1 004** **(Pembimbing / Penguji)**		24 Maret 2025
Dr. Yuserizal Bustami, MA **NIP. 19821120 201101 1 010** **(Pembimbing / Penguji)**		24 Maret 2025

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 196707101994012001

Ketua Program Studi

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
NIP. 198611122011011007

LEMBAR PENGESAHAN

Dengan Persetujuan Komisi Pembahas/ Penguji telah disahkan Tesis atas nama :

Nama : **DESI PUSPITA ASNEL**

NIM : **230023001**

Judul Tesis : **"Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, Dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh"**

Melalui Ujian Tesis/ Munaqasah Pada Hari Selasa Tanggal 18 Maret 2025

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 196707101994012001

Ketua Program Studi

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
NIP. 198611122011011007

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas berkah dan rahmat Mu yaa Rabb. Sehingga aku telah sampai dititik ini, Dititik dimana perjalanan hidup mulai satu persatu mulai terselesaikan. Kupersembahkan karya ini buat ayahanda tercinta (Asnel) dan Ibunda tersayang (Jumaini) yang telah memberikan kasih saying, do'a, motivasi, dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga. Kupersembahkan juga untuk penyemangat dalam hidupku yaitu Adikku (Rangga Nugraha Asnel) yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan motivasi agar selalu menjadi yang terbaik dan kelak menjadi orang yang berhasil serta rendah hati. Serta untuk seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Dan terima kasih yang tak terhingga kepada dosen pembimbingku Bapak (Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons) dan bapak (Dr. Yuserizal Bustami, MA) yang telah membimbing dan memotivasi sehingga aku dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

MOTTO

فَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَّرَهٗۚ

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."

(Q.S Al-Zalzalah: 7)

KERINCI

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DESI PUSPITA ASNEL

NIM : 230023001

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh,** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.

3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada Daftar Pustaka.

4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernytaan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 18 Mei 2025

Saya yang menyatakan



Desi Puspita Asnel

NIM. 230023001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan bimbingan, lindungan dan petunjuk serta anugerah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **"Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh".** Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul terakhir yang di utus Allah Swt dengan membawa petunjuk dan pedoman bagi kehidupan umat manusia di dunia dan akhirat, yaitu Agama Islam.

Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana jenjang strata dua (S-2) di program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa bantuan moril ataupun material, dan juga penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag, M.Si selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci dan Bapak Dr. Faizin, S.Ag, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah menyediakan berbagai fasilitas (sarana-prasarana) kepada penulis dalam menuntut ilmu pengetahuan selama penulis mengenyam pendidikan di IAIN Kerinci.
2. Ibuk Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.Pdi selaku Direktur Program Pascasarjana (S2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, dan Bapak Dr. Ahmad Zuhadi, MA selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana (S2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan izin dalam penyusunan tesis ini serta bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat berarti bagi penulis.

3. Bapak Dr. Novri Pahrizal, M.Pd selaku Ketua Prodi dan Bapak Dr. Ronal Regen, M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Pascasarjana (S2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan bantuan dan arahan selama penulis menjalani perkuliahan.
4. Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Yuserizal bustami, MA selaku pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam memberikan arahan serta bimbingan yang sangta berarti kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan tesis ini.
5. Pembimbing Akademik yang telah banyak memberi masukan dan membantu peneliti salama perkuliahan sampai sekarang ini.
6. Seluruh tim penguji, dosen, dan staf pengelola Pascasarjana IAIN Kerinci yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan pengembangan dan pendalaman keilmuan serta layanan prima selama peneliti menempuh studi dan penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga besar penulis atas limpahan kasih dan sayang serta perhatian dan pengertiannya selama ini.
8. Teman seperjuangan program Magister pascasarjana angkatan 2023/2024
9. Bapak Gopi Indra Saputra, S.Pd, selaku Kepala SMPN 1 Sungai Penuh yang telah memberi izin peneliti untuk mengadakan penelitian.

Akhirnya setiap kata dan langkah serta perbuatan selalu penulis iringi dengan do'a semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Penulis juga dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik untuk menyempurnakan tesis ini, karena penulis menyadari memiliki keterbatasan dalam meneliti.

Sungai Penuh,18 Mei 2025
Penulis

DESI PUSPITA ASNEL
NIM. 230023001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

KERINCI

DAFTAR ISI

ABSTRAK iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING v
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBAHAS SEMINAR HASIL vi
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS vii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI viii
LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS ix
LEMBAR PENGESAHAN x
PERSEMBAHAN DAN MOTTO xi
PERNYATAAN KEASLIAN xii
KATA PENGANTAR xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI xv
DAFTAR ISI xvi
DAFTAR TABEL xix
DAFTAR GAMBAR xxi
DAFTAR LAMPIRAN xxii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Batasan Masalah 14
D. Rumusan Masalah 14
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian 14
BAB II 16
KAJIAN PUSTAKA 16
A. Teori Terkait dengan Variabel Penelitian 16
1. Kepuasan Kerja 16
2. Iklim Sekolah 25
3. Efikasi diri 31
4. Motivasi Kerja 39
5. Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja 43
B. Tinjauan Kajian Terdahulu yang Relevan 45

C. Kerangka Pemikiran **54**
D. Hipotesis **55**
BAB III **56**
METODE PENELITIAN **56**
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian **56**
B. Populasi dan Sampel **58**
1. Populasi 58
2. Sampel 58
C. Tempat dan Waktu Penelitian **59**
D. Jenis dan Sumber Data **59**
1. Data Primer 59
2. Data Sekunder 59
E. Teknik Pengumpulan Data **60**
1. Observasi 60
2. Menyebarkan Angket/Kuesioner 60
3. Wawancara 61
4. Studi Dokumentasi 61
F. Instrumen Pengumpulan Data **62**
G. Teknik Analisis Data **66**
1. Analisis Kuantitatif 66
2. Analisi Kualitatif 71
H . Keabsahan Data **72**
BAB IV **73**
TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **73**
A. Deskripsi Data Kuantitatif **73**
1. Analisis Deskriptif 73
2. Uji Asumsi Klasik 87
3. Uji Hipotesis 94
B. Deskripsi Data Kualitatif Gambaran Iklim Sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh **104**
C. Pembahasan **118**
D. Keterbatasan Penelitian **133**
BAB V **135**

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 135
A. Kesimpulan 135
B. Implikasi 136
C. Saran 138
BIBLIOGRAFI 140
LAMPIRAN 148
Lampiran 1 Data SMP N 1 Sungai Penuh 149
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian 153
Lampiran 3 Validasi Kuesioner 160
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner Iklim Sekolah 168
Lampiran 5 Tabulasi Hasil Kuesioner Efikasi Diri 170
Lampiran 6 Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi kerja 172
Lampiran 7 Tabulasi Hasil Kuesioner Kepuasan kerja 174
Lampiran 8 Validitas Iklim Sekolah 176
Lampiran 9 Validitas Efikasi Diri 179
Lampiran 10 Validitas Motivasi Kerja 182
Lampiran 11 Validasi Kepuasan Kerja 186
Lampiran 12 Insrumen Wawancara 192
Lampiran 13 Validasi Pedoman Wawancara 196
Lampiran 14 Transkip Wawancara 206
Lampiran 15 Lembar Observasi 217
Lampiran 16 Validasi Observasi Penelitian 219
Lampiran 17 Catatan Lapangan 231
Lampiran 18 Dokumentasi Kegiatan 232
Lampiran 19 Curiculum Vitae 234
Lampiran 20 Surat Izin Penelitian 235
Lampiran 21 Surat keterangan Telah Melaksanakan Penelitian 237
Lampiran 22 SK Pembimbing 238

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Guru dan Tenaga Kerja SMP N 1 Sungai Penuh 58

Tabel 3. 2 Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable 63

Tabel 3. 3 Variabel Indikator dan Skala Pengukura 63

Tabel 3. 4 Norma Kategorisasi 67

Tabel 4. 1 : Deskripsi Data Iklim Sekolah (X_1) 73

Tabel 4. 2: Kategorisasi Responden Pada Variabel Iklim Sekolah(X_1) 75

Tabel 4. 3 : Deskripsi Data Efikasi Diri (X_2) 76

Tabel 4. 4 : Kategorisasi Responden Pada Variabel Efikasi Diri (X_2) 77

Tabel 4. 5: Deskripsi Data Motivasi Kerja (X_3) 79

Tabel 4. 6: Kategorisasi Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_3) 80

Tabel 4. 7: Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y) 81

Tabel 4. 8 : Kategorisasi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) 82

Tabel 4. 9 : Validitas Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) 84

Tabel 4. 10 : Validitas Responden Pada Variabel Iklim Sekolah (X_1) 84

Tabel 4. 11 : Validitas Responden Pada Variabel Efikasi Diri (X_2) 85

Tabel 4. 12 : Validitas Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_3) 86

Tabel 4. 13 : Hasil Uji Reliabilitas Angket 86

Tabel 4. 14 : Hasil Uji Normalitas 88

Tabel 4. 15 : Hasil Uji *Multikolinieritas* 90

Tabel 4. 16 : Hasil Uji Auto korelasi 92

Tabel 4. 17 : Hasil Ringkasan Anova untuk Uji Signifikansi 93

Tabel 4. 18 : Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Sekolah (X_1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) 95

Tabel 4. 19 : Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) 96

Tabel 4. 20: Hasil Analisis Korelasi Variabel Efikasi Diri (X_2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) 97

Tabel 4. 21: Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Efikasi Diri (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) 98

Tabel 4. 22: Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) 99

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) 100

Tabel 4. 24: Hasil Ringkasan Anova Untuk Uji Signifikansi Iklim Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) 101

Tabel 4. 25: Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Iklim Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) 102

KERINCI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 : Hasil Uji Histogram 89

Gambar 4. 2 : Hasil Uji *Probably Plot* 89

Gambar 4. 3 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* 91

KERINCI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 149

Lampiran 2 Validasi Kuesioner 160

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Kuesioner Iklim Sekolah 168

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner Efikasi Diri 170

Lampiran 5 Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi kerja 172

Lampiran 6 Tabulasi Hasil Kuesioner Kepuasan kerja 174

Lampiran 7 Validitas Iklim Sekolah 176

Lampiran 8 Validitas Efikasi Diri 179

Lampiran 9 Validitas Motivasi Kerja 182

Lampiran 10 Validasi Kepuasan Kerja 186

Lampiran 11 Insrumen Wawancara 192

Lampiran 12 Validasi Pedoman Wawancara 196

Lampiran 13 Transkip Wawancara 206

Lampiran 14 Lembar Observasi 217

Lampiran 15 Validasi Observasi Penelitian 219

Lampiran 16 Catatan Lapangan 231

Lampiran 17 Dokumentasi Kegiatan 232

Lampiran 18 Curiculum Vitae 234

Lampiran 19 Surat Izin Penelitian 235

Lampiran 20 Surat keterangan Telah Melaksanakan Penelitian 237

Lampiran 21 SK pembimbing 238

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran besar dalam transformasi kehidupan manusia[1]. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Di sekolah guru menjadi pengajar, pembimbing serta teladan bagi para siswa, di masyarakat guru merupakan figur teladan bagi masyarakat di sekitarnya yang memberikan kontribusi positif dalam norma-norma sosial di masyarakat, agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, unggul dan nilai-nilai yang memuaskan. Guru harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena mereka merupakan faktor penentu untuk mencapai proses pembelajaran yang berkualitas[2].

Untuk melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif saja, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional[3]. Pendidikan yang berkualitas menjadi harapan dan tuntutan seluruh pendidik. Tentu saja semua orang ingin menuntut ilmu di lembaga yang berkualitas. Atas dasar itu sekolah/lembaga pendidikan harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas agar mampu mengimbangi dan bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

---

[1] Lini Syafrani, "Iklim Sekolah , Efikasi Diri Dimoderisasi Oleh Emosi Terhadap Kelelahan Guru," *jurnal ilmu pendidikan* 3, no. 4 (2021): 1683–1689.

[2] Ismi Nurwita Putri and Happy Fitria, "Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir" 6, no. September (2023): 6933–6939.

[3] Edy and Siti Maryam, "Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2022): 48–67.

Rendahnya mutu pelayanan pendidikan selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas serta kinerja guru juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah guru dengan para *stakeholders-nya.* Menciptakan SDM yang potensial dan berkualitas tersebut tidaklah mudah. Permasalahannya adalah guru yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi yang diamanatkan dalam Undang-Undang dan diinginkan oleh semua pihak[4]. Karena guru adalah bagian penting dan pengambil peran dalam proses pendidikan di sekolah, mereka harus memiliki standar yang cukup. Dengan demikian mutu pendidikan baru bisa maksimal. Mutu pendidikan yang tinggi baru bisa menghasilkan anak didik yang bermutu tinggi pula. Mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan[5]. Salah satu yang diperlukan oleh guru untuk menunjang pencapaian mutu pembelajaran adalah kepuasan kerja.

Respon yang diberikan oleh pekerja secara emosional dan afektif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dikenal sebagai kepuasan kerja[6]. Kepuasan kerja adalah perasaan mental tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi kualitasnya. Perasaan yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya pada kehidupan sehari-hari disebut kepuasan kerja[7]. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai *job satisfaction*, adalah keadaan emosional di mana nilai balas jasa kerja karyawan perusahaan atau organisasi tidak sesuai dengan nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Balas jasa karyawan dapat berupa

---

[4] RahmanTanjung et al., "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru" 4, no. 1 (2020): 380–91.

[5] Irawati, Sudarno, and Dadi Komardi, "Effect Of Work Motivation, Organizational Commitment, And Organizational Culture On Work Satisfaction And Performance Of Teachers In Public Junior High School Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 2 (2019): 210–221.

[6] Utami Puji Lestari, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 3, no. 2 (2020): 529–536.

[7] Irawati, Sudarno, and Komardi, "Effect Of Work Motivation, Organizational Commitment, And Organizational Culture On Work Satisfaction And Performance Of Teachers In Public Junior High School Pekanbaru."

uang atau non-uang[8]. Jika apa yang dihasilkan diperoleh sesuai dengan keinginan seseorang, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebagian besar pekerjaan, seperti pendidikan, memiliki banyak tanggung jawab yang harus diselesaikan, dan ini berkontribusi pada ketidakpuasan kerja dan hilangnya minat untuk mengajar. Apabila guru terpaksa bekerja lebih lama dari yang seharusnya, terjadi konflik di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan hilangnya minat untuk mengajar.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika seseorang melihat pekerjaan mereka. Bagaimana seseorang menyukai pekerjaannya selalu menunjukkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dibagi menjadi lima dimensi, yaitu kepuasan dengan gaji, kemajuan, atasan, rekan kerja, dan pekerjaan[9]. Pada dunia pendidikan, kepuasan kerja adalah perasaan seorang guru tentang seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sementara guru yang tidak merasa puas tidak akan mencapai kematangan psikologi yang diperlukan, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka frustasi dan kinerja yang buruk[10].

Banyak kajian dijalankan untuk mengenal pasti sumber dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, dan didapati kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor intrinsik adalah kuasa dan motivasi berkaitan dengan persepsi guru terhadap kemampuan diri, hubungan dengan pelajar, ciri-ciri pelajar serta autonomi dan kebebasan guru. Sementara itu, faktor-faktor ekstrinsik termasuklah gaji, beban kerja, keadaan kerja, sokongan dari pada pentadbir

---

[8] Reza Ahmadiansah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga" 1, no. 2 (2016): 223–236.

[9] Fiona Citrayani, Tetra Hidayati, and Saida Zainurossalamia, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 1 (2022).

[10] RahmanTanjung et al., "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru."

dan rakan-rakan serta pembangunan profesional, dan pengaruh kepuasan kerja guru[11]. Lima model penyebab kepuasan kerja, yaitu *need fulfillment, dicrepanciest, value attainment, equity,* dan *dispostional/genetic component*[12].

Dalam penelitian, kepuasan kerja terdiri dari empat indikator: (1) kepuasan dengan pekerjaan, (2) kepuasan dengan gaji, (3) kepuasan dengan promosi, dan (4) kepuasan dengan rekan kerja[13]. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, di antaranya : 1) faktor psikologis, yang mencakup pengetahuan tentang otak pekerja, yang mencakup pertimbangan, keselarasan tempat kerja, perilaku terhadap pekerjaan, bakat, dan kemampuan. 2) faktor sosial, yang berkaitan dengan kerjasama sosial antara perwakilan atau pekerja dengan atasan. 3) faktor fisik, yang berkaitan dengan status perwakilan, termasuk jenis pekerjaan, rencana permainan waktu[14]. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan ukuran besar kecilnya organisasi dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai[15].

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap guru SMP N 1 Sungai Penuh pada tanggal 01 dan 03 Juni 2024, terlihat koordinasi antar sesama guru masih dinilai kurang, hal tersebut disebabkan ada beberapa guru menganggap bisa melakukan sesuatu itu sendiri. Guru akan melakukan diskusi apabila masalahnya sudah sangat tidak mampu dilakukan, adanya rasa segan antara rekan kerja yang lain, baik karena status kerja, usia dan sebagainya dan terdapat beberapa guru yang sulit

---

[11] Zuhaili Mohd Arshad and Ramlee Mustapha, "Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pensyarah Di Kolej Vokasional" 5 (2017): 35–43.

[12] Citrayani, Hidayati, and Zainurossalamia, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja."

[13] Rizka Yunita Putri, "Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS Dispermades P3A Kabupaten Kebumen)" (2020).

[14] SugihHartono and Rinintha Parameswari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Tangerang" 1, no. 1 (2021).

[15] Ida Ayu Brahmasari and Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 10 (2008): 128.

untuk bersosialisi satu sama lain. Terkait dengan efikasi diri masih ditemukan guru tidak yakin bisa melakukan tugas yang di berikan pihak sekolah kepadanya seperti menjadi pembina eltrakurikuler. Diantaranya ditemukan guru yang takut gagal dan khawatir untuk mencoba mengembangkan kemampuannya seperti membina anak untuk ikut dalam perlombaan. Hal tersebut peneliti temukan berdasarkan wawancara dengan salah satu guru di SMP N 1 Kota Sungai penuh yang mengatakan:

> "Saya takut mengecewakan sekolah ketika saya dipercaya untuk melatih anak untuk mengikuti perlombaan dan ternyata anak tersebut gagal disaat perlombaan tersebut"[16].

Salah seorang guru lainnya juga mengatakan:

> "Saya masih merasa canggung dan malu ketika berhadapan langsung dengan guru senior"[17].

Terkait motivasi kerja masih ditemukan guru yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dikarenakan trauma akan pengalaman kegagalan sebelumnya. Beberapa guru juga enggan memberikan kontribusi karena setelah melakukan suatu pekerjaan kurang mendapat perhatian dari pihak sekolah. Selanjutnya peneliti juga mengamati bahwa kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh masih belum terlalu tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain terdapat beberapa guru yang kurang aktif berpatisipasi dalam kegiatan sekolah atau program pengembangan professional sekolah, beberapa guru memiliki keluhan terhadap kebijakan manajemen sekolah, dan kurangnya motivasi untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.

Peneliti juga mengamati beberapa Guru Tidak Tetap (GTT) yang tidak puas terhadap gaji yang diberikan. Hal ini dipertegaskan dengan wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah seorang guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh yang menjelaskan:

---

[16] RA, Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, *wawancara* (Sungai Penuh, 01 Juni 2024. Pukul 10.00 WIB)

[17] WA, Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, *wawancara* (Sungai Penuh, 01 Juni 2024. Pukul 11.00 WIB)

> "Saya pernah memiliki ide dan pemikiran untuk meningkatkan kualitas sekolah lebih baik namun kondisi fisik dan lingkungan kerja yang tidak mendukung membuat saya mengurungkan niat untuk melakukannya, seperti fasilitas yang tidak memadai sehingga harus mengeluarkan dana untuk melakukannya, dan pernah saya keluarkan dana pribadi untuk uji coba proyek tersebut dan berhasil, tapi untuk skala besar memang butuh dana lebih"[18].

> "Saya selaku honorer tentu juga ingin memiliki cita-cita yang tinggi namun tidak saya peroleh dari sekolah sehingga harus mencari kerja tambahan di luar yang mampu mencukupi kehidupan saya sehari-hari"[19].

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru NV dan RA:

> "Saya pernah melakukan kegiatan, kebanykan pihak sekolah hanya melihat kekurangan dari kegiatan namun tidak melihat proses dan kelebihan dari kegiatan yang saya lakukan"[20].

> "Dalam mengerjakan kegiatan kekurangan dana sering kali terjadi sehingga membuat kami meminimalisir peralatan dan kebutuhan sebagai penunjang kegiatan dan di tambah kurang pengertiannya rekan kerja atas keadaan tersebut sehingga hasil kegiatan tersebut kurang maksimal dilakukan"[21].

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung[22]. Tidak mudah untuk mempertahankan karyawan atau rekan sekerja yang telah dimiliki, Hal ini hanya dapat dicapai oleh perusahaan yang mampu memahami kebutuhan karyawan dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan di mana karyawan merasa puas dan termotivasi. Salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, terutama

---

[18] AR, Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, *wawancara* (Sungai Penuh, 03 Juni 2024. Pukul 10.00 WIB)

[19] TO, Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, *wawancara* (Sungai Penuh, 03 Juni 2024. Pukul 10.30 WIB)

[20] NV, Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, *wawancara* (Sungai Penuh, 03 Juni 2024. Pukul 11.00 WIB)

[21] RA, Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, *wawancara* (Sungai Penuh, 03 Juni 2024. Pukul 11.30 WIB)

[22] Dwi Sandini, "Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja" 1, no. 1 (2019): 19–27.

di sekolah adalah dapatnya dukungan dari berbagai pihak seperti lingkungan kerja atau iklim sekolah[23].

Iklim sekolah merupakan keadaan tempat kerja di sekolah yang dapat dirasakan oleh semua pihak[24]. Iklim sekolah adalah karakteristik yang ada, yang menggambarkan karakteristik psikologis suatu sekolah yang membedakan suatu sekolah dari yang lain, dan berdampak pada tingkah laku guru dan siswa[25]. Hal ini sesuai dengan penelitian Mutmainah, yang menyatakan bahwa lingkungan sekolah adalah salah satu ciri sekolah yang efektif[26]. Penciptaan dan pemeliharaan lingkungan belajar yang efektif adalah bagian penting dari pendidikan. Lingkungan yang aman, tertib, dan nyaman adalah tempat di mana pembelajaran dapat berjalan lancar[27]. Banyak guru yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh tempat kerja yang tidak nyaman bagi guru.Tempat kerja yang bising akan membuat siswa dan guru tidak fokus selama proses belajar mengajar. Selain lingkungan kerja yang bising, salah satu masalah yang dihadapi guru adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan tata ruang. Ruangan kerja yang sempit akan membuatnya lebih sulit untuk bergerak secara efisien saat bekerja. Tempat yang diharapkan guru adalah tempat yang sesuai seperti Penempatan meja, kursi, dan fasilitas seperti pencahayaan dan ventilasi udara. Namun, hubungan non-fisik, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan[28].

Lima dimensi atau indikator iklim organisasi (1) *Responsibility* (Kewajiban) (2) *Identity* (Identitas) (3) *Warmth* (Kegembiraan) (4) *Support* (Dukungan) (5) *Conflict* (Konflik)[29]. Faktor lingkungan sekolah terdiri dari

---

[23] Lestari, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

[24] Jimson Sitorus, Bernadetha Nadeak, and Lamhot Naibaho, "Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Dan Iklim Sekolah" 5 (2023): 4213–4221.

[25] Sugiarto, "Studi Tentang Iklim Sekolah Di Kabupaten Luwu" 5, no. 2 (2020): 137–46.

[26] Mutmainah, "Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah Dan Sekolah Efektif," *Jurnal Administrasi Pendidikan 24*, no. 1 (2017): 166, https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6526. .

[27] Ibid.

[28] Ni Ketut, Ayu Krismawati, and I B Surya Manuaba, "Kontribusi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru" 3 (2022): 92–104.

[29] Putri, "Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS Dispermades P3A Kabupaten Kebumen)."

guru, sarana dan prasarana, dan kondisi lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah dapat diukur dengan tiga indikator: 1) lingkungan fisik; 2) lingkungan sosial; dan 3) lingkungan akademik[30]. Beberapa keuntungan bagi warga sekolah untuk memiliki suasana sekolah yang baik diantaranya 1) suasana sekolah dapat mempengaruhi siswa; 2) suasana sekolah yang strategis akan lebih mendukung lingkungan sekolah yang lebih baik; warga sekolah menjadi lebih sadar akan pentingnya memiliki suasana sekolah yang baik untuk meningkatkan prestasi akademik mereka. 3) siswa akan lebih baik dalam belajar jika ada hubungan positif dan peluang belajar yang baik dengan warga sekolah. 4) tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka akan meningkat jika ada suasana sekolah yang baik. 5) penting bagi iklim sekolah untuk menciptakan suasana kelas yang baik yang memungkinkan kegiatan sekolah berjalan lancar. 6) kegiatan saling mempengaruhi antara sekolah, dan suasana kelas yang baik akan mendorong siswa untuk belajar dengan lebih baik[31].

Iklim sekolah memengaruhi proses belajar mengajar di sekolah[32]. Dengan demikian, iklim sekolah berarti berkenaan dengan keberadaan dan suasana lingkungan sekolah yang dirasakan orang-orang yang berada di sekolah. Pada penelitian rahmawati ditemukan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu, motivasi kerja, iklim sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar[33]. Enam aspek iklim sekolah yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, termasuk standard prestasi, tanggungjawab, kesatuan, ganjaran, kejayaan, dan kepimpinan[34]. Dalam hal

---

30 Nursakdiah Nursakdiah, Khairinal Khairinal, and Siti Syuhada, "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Efikasi diri Terhadap Kejenuhan Belajar Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Belajar Pada Mata Pelajaran Akuntansi Siswa Kelas XI SMK Negeri Di Kabupaten Sarolangun" 4, no. 2 (2023): 653–64.

31 Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya* (jakarta: Rajawali Press, 2015).

32 Yosifa Prayuda et al., "Iklim Sekolah Pada Masa New Normal Di SMKN 1 Padang Gelugur Dan SMKN 1 Rao Selatan" 5 (2021): 4094–4102.

33 Ika Rahmawati, "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung" (2005).

34 Mohd Akhmarudi Mohd Yusoff, Siti Noor Ismail, and Anis Salwa Abdullah, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru Dan Peranan Iklim Sekolah Sebagai Mediator," no. April (2020): 1–11.

ini jika sudah terciptanya iklim sekolah yang baik maka ini berpengaruh pada efikasi diri guru. Karena dampak dari iklim sekolah terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh efikasi diri guru[35].

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh efikasi diri, dimana guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula[36]. Karena pada dasarnya guru dengan efikasi diri tinggi tersebut yakin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan guru yang memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri adalah keyakinan pegawai tentang kemampuan mereka untuk mengorganisasi, melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan, dan melakukan tindakan yang menunjukkan keterampilan tertentu[37]. Seorang guru harus yakin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menjadi uswatun hasanah bagi siswanya, Ini disebut efikasi diri guru. Efikasi diri adalah indikator yang memainkan peran penting dalam pembentukan jati diri seseorang. Ini dapat mempengaruhi usaha dan ketahanan seseorang dalam menghadapi kemunduran serta tingkat stres yang dialami dalam kehidupan. Jika seseorang memiliki efikasi diri, mereka akan lebih bersemangat untuk mencapai hasil kinerja terbaik mereka.

Sangat penting bagi seorang guru untuk memiliki kepercayaan diri atau efikasi diri. Ini akan memberi mereka keyakinan bahwa mereka dapat melakukan dan mengatur semua tindakan yang diperlukan dalam situasi yang menguntungkan. Lingkungan di sekitar sekolah juga dapat mempengaruhi efikasi diri, jadi sangat penting untuk mempertimbangkan apa yang ada di sekitar sekolah yang mendukung efikasi diri. Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku, dan menghasilkan efek yang berbeda melalui empat proses

---

35 Yusuf F Zakariya, "Effects of School Climate and Teacher Self- Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers : A Structural Multigroup Invariance Approach" 4 (2020).

36 Citrayani, Hidayati, and Zainurossalamia, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja."

37 Ibid.

utama: kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi[38]. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau tindakan yang dibutuhkan dalam situasi yang mungkin terjadi[39].

Dari perspektif teoristis efikasi diri guru merupakan konstruksi afektif yang memiliki banyak segi. Oleh karena itu, ada 3 dimensi yang mencerminkan efikasi diri guru yaitu : 1) kemanjuran diri dalam manajemen kelas; 2) kemanjuran diri dalam pengajaran; 3) kemanjuran diri dalam keterlibatan siswa[40]. Faktor-faktor efikasi diri adalah sebagai berikut: (1) Keyakinan dapat mengatasi kesulitan dan hambatan dalam pekerjaan; (2) Keyakinan memiliki kemampuan; (3) Keyakinan untuk membangkitkan semangat; dan (4) Melihat peluang untuk sukses[41]. Indikator efikasi diri terdiri dari *level* (tingkatan), *generality* (generalitas), dan *strength* (kekuatan).[42]

Selain efikasi diri, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi[43]. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang ingin melakukan sesuatu. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi diri pada para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai[44]. Selain faktor efikasi diri motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang

---

38 Ari Kartiko, "Pengaruh Efikasi diri Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 1 (2022): 32–44.

39 Yunita Caroline Widayati And Sutanti Nurti, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 2, no. 2 (2022): 317–28.

40 Zakariya, "Effects of School Climate and Teacher Self- Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers : A Structural Multigroup Invariance Approach."

41 R. Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik Dan Efikasi Diri Dalam Organisasi Pendidikan. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam," 2018, 69–85.

42 Richard. Lightsey, "Albert Bandura and the Exercise of Self-Efficacy.," *Journal of Cognitive Psychotherapy* (1999): 158.

43 Kadek Yushanta Nugraha, I Wayan Sujana, and Ni Nyoman Novarini, "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pie Susu Chandra." 2 (2021): 648–656.

44 Ibid.

menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Dalam organisasi, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan motivasi adalah bagian penting dari perilaku mereka. Seseorang memiliki kekuatan atau dorongan untuk melakukan sesuatu, tetap dinamis, dan mengalami naik turun Ini dikenal sebagai motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ini menciptakan dorongan untuk bekerja sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan[45]. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja pada pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu[46]. Motivasi kerja juga didefinisikan sebagai kesungguhan atau upaya seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan pribadi mereka.

Motivasi kerja adalah ketika seorang guru memiliki keinginan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. Ini akan mendorong mereka untuk bekerja dan mengarahkan aktivitas selama pekerjaan mereka dan membuat mereka menyadari adanya tujuan yang relevan antara tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang meningkat seiring dengan tingkat

---

[45] Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)" 2, no. 2 (2022): 891–914.

[46] Sukron Fujiaturrahman, "Iklim Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Kerja Guru," *jurnal pendidikan dasar* (2016).

motivasinya, dan sebaliknya, kinerja seseorang menurun seiring dengan tingkat motivasinya[47]. Dalam konteks ini, motivasi kerja seorang guru dapat dilihat dari apa yang dilakukannya, baik dari sudut pandang internal maupun eksternal. Untuk setiap dimensi tersebut, ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja seorang guru. Untuk motivasi eksternal, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan mereka, berharap dipuji, berharap insentif, dan mengharapkan perhatian dari teman dan atasan. Untuk motivasi internal, seseorang harus bertanggung jawab atas tugasnya, memiliki tugas dengan tujuan yang jelas dan menantang, menerima umpan balik, senang dalam bekerja, dan berusaha untuk unggul[48].

Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil yang sebaiknya, bekerja tanpa motivasi menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dari setiap individu. Motivasi adalah proses yang mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku, sehingga orang yang termotivasi adalah orang yang perilakunya diaktifkan, diarahkan, dan dipertahankan[49]. Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai : 1) Arah Perilaku *(Direction of Behavior)* 2) Tingkat Usaha *(Level of Effort)* 3) Tingkat Kegigihan atau Ketahanan *(Level of Persistence)*[50].

Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Sungai Penuh. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas, maka yang dijadikan sebagai variabel yang endogenus yaitu kepuasan kerja guru yang dipengaruhi secara langsung oleh iklim sekolah, efikasi diri, dan kepuasan

---

47 Ibid.

48 Ramdhona, Rahwana, and Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)."

49 Fujiaturrahman, "Iklim Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Kerja Guru."

50 Nugraha, Sujana, and Novarini, "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pie Susu Chandra."

kerja sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan model pengembangan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Beberapa guru terindikasi memiliki minat kerja yang rendah.
2. Terdapat beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah.
3. Masih terdapat kurangnya membangun komunikasi yang baik maupun sikap kekeluargaan antara sesama guru.
4. Beberapa guru masih canggung dan malu untuk berinteraksi langsung dengan guru senior.
5. Kurangnya kepuasan kerja guru dan masih belum mendukung untuk menciptakan iklim sekolah yang baik, efikasi diri, dan membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan nya dengan baik.
6. Tingkat efikasi guru masih tergolong rendah sehingga masih banyak guru yang takut gagal ketika diberikan tugas tambahan.
7. Tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya seperti gaji, rekan kerja, dan promosi tidak memenuhi standar yang ditetapkan sekolah.
8. Guru yang kurang bersemangat dalam bekerja sehingga motivasi yang dimilikinya menurun.
9. Kurangnya motivasi dan kebijakan dari pihak sekolah.
10. Kurangnya rasa keyakinan (efikasi diri) pada guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh dalam menyelesaikan tugas sendiri tanpa bantuan orang lain, sehingga guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh terbiasa bekerja di zona nyaman, itu membuat guru jadi bermalas-malasan dan menganggap pekerjaan mereka bisa dikerjakan oleh guru lain atau guru junior.
11. Para guru dituntut memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini hanya difokuskan pada empat variabel penelitian yaitu iklim sekolah, efikasi diri, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Pengaruh antar variabel dari keempat variabel yang akan diteliti secara sistematis disajikan dalam bentuk model paradigma penelitian. Hasil analisis pada penelitian akan menunjukkan pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh?
2. Bagaimana gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh?
5. Bagaimana pengaruh iklim sekolah, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Melihat berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh.
2. Gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh.
3. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh.
5. Pengaruh iklim sekolah, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan ilmu pengetahuan pada penelitian yang akan datang berkaitan tentang iklim sekolah, efikasi diri dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru.
b. Secara praktis penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat jadi informasi yang bermanfaat bagi SMP N 1 Kota Sungai Penuh dalam melakukan analisa dan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan iklim sekolah, efikasi diri, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SMP N 1 kota sungai penuh.

KERINCI

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Guru adalah kunci keberhasilan pendidikan. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk melakukan pekerjaan tersebut, guru harus memiliki Kualitas kinerja yang sangat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan standar[51]. Dalam pencapaian tujuan tersebut, mestinya diperlukan kualitas kinerja yang diiringi dengan rasa kepuasan bagi petugas pelaksana tersebut. Ketidak nyamanan pegawai berdampak pada ketidakpuasan kerja pegawai, termasuk para guru pada suatu sekolah.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 juga menyatakan bahwa guru bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional sebagai agen pembelajaran. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti mampu melakukan tugas tersebut. Rasa puas dengan pekerjaan Anda akan menyebabkan Anda senang dengan pekerjaan Anda[52]. Jika seorang pekerja memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, mereka dapat mengetahui apakah mereka puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang baik maupun buruk yang menunjukkan bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka[53].

---

51 Hardianto, "Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru," no. 2 (2018).

52 Ibid.

53 Nurullita Aprillianti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru : Sebuah Tinjauan Literatur" 1, no. 1 (2022): 72–81.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara jumlah kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah kompensasi yang mereka pikir mereka seharusnya menerima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan seseorang telah dipenuhi dan terkait dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ini adalah sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah mengorbankan apa yang mereka berikan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai persepsi seorang terhadap pekerjaan mereka. Terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas yang dilakukan di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Setiap hal yang sangat penting untuk dipenuhi untuk kelangsungan hidup dan kepuasan adalah kebutuhan. Guru akan merasa puas jika kompensasi yang mereka terima untuk pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, maka guru tersebut akan sulit untuk merasa puas. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa banyak seseorang memenuhi kebutuhannya dari pengalaman kerja mereka[54].

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika seseorang melihat pekerjaan mereka. Faktor yang menunjukkan apakah seseorang puas dengan pekerjaan mereka adalah seperti kesempatan untuk berkembang, kepercayaan, kompensasi yang diterima, pengawasan, dan keamanan pekerjaan[55]. Kepuasan kerja guru adalah target utama dalam suatu organisasi, karena secara langsung ataupun tidak

[54] Gary Dessler, *Organization and Management: A Contingency Approach* (Prentice Hall, 1976).

[55] Arif Rahman Hakim and Muhdi, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang" 29, no. 2 (2019): 105–115.

langsung kepuasan kerja guru dapat memberikan dampak terhadap produktivitas sebuah instansi. Kepuasan kerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang ideal. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan semakin bersemangat untuk bekerja. Tentu saja, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif seseorang terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan mereka[56].

Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya begitu pun sebaliknya. Teori dua faktor menyatakan bahwa antara kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua variabel yang berbeda, ketidakpuasan yang dialami di dalam bekerja disebabkan oleh beberapa hal seperti kondisi kerja, imbalan, keamanan, pengawasan serta hubungan dengan orang lain dan bukan dari pekerjaan itu sendiri atau faktor hygiene. Sedangkan faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan, prestasi, promosi, pengakuan pengembangan diri) karena berkaitan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka dinamakan faktor motivators[57].

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaannya berdasarkan harapan guru dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau sekolah.

Didalam Islam Kepuasan kerja manusia dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya telah terjamin dalam agama Islam. Kata Islam berasal dari kata *aslama* dan *silm,* yang berarti selamat, sejahtera, aman, damai. Hal ini bermakna bagi mereka yang ingin

---

[56] Putu Eka et al., "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar," *jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan* 9, no. 1 (2015): 15–25.

[57] Hartini Hartinia, Normiyati N., and Aditya Wardhana, "Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, Dan Self-Esteemserta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru" 13, no. 02 (2022): 1–6.

hidupnya selamat, sejahtera dan damai *(silm*) maka harus menyerahkan diri kepada Tuhan *(aslama*). Jaminan kesejahteraan manusia terkandung dalam al-Qur'an surat an-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan[58].

Dari ayat tersebut dapat kita ambil kesimpulan barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apa pun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan akan Kami beri dia balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.

Rasulullah SAW bersabda terhadap hasil kerja yang kita peroleh agar bersyukur dengan tidak meremehkan nikmat Allah swt.

أُنْظُرُوْا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلاَ تَنْظُرُوْا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ أَجْدَرُ أَنْ لاَ تَزْدَرُوْا نِعْمَةَ اللهِ عَلَيْكُمْ

Artinya, *"Lihatlah orang yang berada di bawahmu dan jangan melihat orang yang berada di atasmu, karena yang demikian itu lebih patut, agar kalian tidak meremehkan nikmat Allah yang telah diberikan kepadamu*," (HR Bukhari dan Muslim)[59].

Dari hadist dapat disimpulkan bahwa sikap seorang muslim harus mencari rejeki berupa harta yang halal dan dalam memandang harta tersebut hendaknya melihat kebawah atau dibawahnya agar tidak meremehkan nikmat Allah swt. Sedangkan pedoman penggajian dalam Islam haruslah di waktu yang tepat, besaran upah

---

58 QS. An-Nahl (16): 97.

59 Wanda Hadinata, "*Dalil_Al_Quran_Dan_Hadis_Tentang_Giat_Be*" (ACADEMIA, n.d.).

sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, bermanfaat untuk kehidupan yang wajar, sesuai dengan tingkat kebutuhan, kompetensi dan pertimbangan lingkungan. Hal ini menjadi indikator tentang gaji dalam perspektif Islam, yaitu: gaji diterima tepat waktu, besarannya sesuai dengan usaha atau kompetensinya, bermanfaat atau difungsikan sesuai kehidupan yang wajar (berkah), gaji sebagai sumber rejeki yang halal, harus diterima dan mencukupkannya, mensyukuri agar tidak kufur (meremehkan) nikmat.

b. Tipe Kepuasan Kerja

Ada tiga jenis kepuasan dan dua jenis ketidakpuasan kerja, yaitu[60] :

a. *Demanding customer satisfaction*.

Tipe ini merupakan tipe kepuasan yang aktif. Relasi dengan penyedia jasa diwarnai emosi positif, terutama optimis dan kepercayaan. Berdasarkan pengalaman positif masa lalu, pelanggan dengan tipe kepuasan ini berharap bahwa penyedia jasa akan mampu memuaskan ekspektasi mereka yang semakin meningkat di masa depan.

b. *Stable customer satisfaction*.

Pelanggan dalam tipe ini memiliki tingkat aspirasi pasif. Emosi positifnya terhadap penyedia jasa bercirikan steadiness dan trust dalam relasi yang terbina saat ini. Mereka menginginkan segala sesuatunya tetap sama.

c. *Resigned customer satisfaction.*

Pelanggan dalam tipe ini juga merasa puas. Namun, kepuasannya bukan disebabkan oleh pemenuhan ekspektasi namun lebih didasarkan pada kesan bahwa tidak realis untuk berharap lebih. Perilaku konsumen pasif, mereka tidak bersedia melakukan berbagai upaya dalam rangka menuntut perbaikan situasi.

---

[60] Fandy Tjiptono and Gregorius Chandra, *Service, Quality And Satisfaction* (yogyakarta: Andi Offet, 2007).

d. *Stable customer dissatisfaction*.

Pelanggan dalam tipe ini tidak puas terhadap kinerja penyedia jasa, namun mereka cenderung tidak melakukan apa-apa. Relasi dengan penyedia jasa diwarnai emosi negatif dan asumsi bahwa ekspektasi mereka tidak akan terpenuhi di masa datang. Mereka juga tidak melihat adanya peluang untuk perubahan atau perbaikan.

e. *Demanding customer dissatisfaction*.

Tingkat aspirasi aktif. Pada tingkat emosi, ketidakpuasannya menimbulkan protes dan oposisi. Mereka akan aktif dalam menuntut perbaikan. Pada saat bersamaan, mereka juga merasa tidak perlu tetap loyal pada penyedia jasa. Mereka tidak akan memilih penyedia jasa yang sama lagi dikemudian hari.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa di antaranya adalah otonomi di tempat kerja, kejelasan peran yang dimainkan, peluang promosi, dan kondisi lingkungan di tempat kerja. Pada dasarnya, ada dua faktor yang digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja, yaitu faktor intrinsik (yang berasal dari diri pekerja sendiri) dan ekstrinsik (yang berasal dari luar seorang pekerja) yang mencakup proses pemberian gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan karyawan lain, dan lain sebagainya. kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti lingkungan kerja, promosi, pimpinan, rekan kerja, kompensasi, dan profesi itu sendiri[61]. Faktor-faktor yang mepengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, hungungan antar karyawan, dan pekerjaan itu sendiri[62] :

---

[61] Aprillianti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru : Sebuah Tinjauan Literatur."

[62] Wulan Dari et al., "Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus," no. Sinambela (2016): 289–295.

1) Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yaitu rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanan pekerjaan. lingkungan kerja yang mampu memenuhi ketersediaan peralatan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

2) Hubungan Antar Karyawan

   Hubungan antar karyawan yang kuat dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat ditunjukkan oleh kinerja mereka. Namun, hubungan antar karyawan yang kuat juga dapat membantu karyawan yang menghadapi resiko seperti stres di tempat kerja dan kelelahan.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

   Pekerjaan itu sendiri adalah persepsi yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Ini dapat mencakup apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membutuhkan keterampilan khusus yang berbeda dari pekerjaan lainnya. Faktor pekerjaan itu sendiri terkait dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya faktor pekerjaan yang memiliki nilai rendah dan terkait dengan kepuasan kerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk kompensasi, promosi, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, dan karakteristik pekerjaan. Kompensasi adalah semua pendapatan, langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan[63]. Selain itu, lingkungan kerja di mana karyawan bekerja juga dapat

[63] Sukarta Atmaja, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PadaKaryawan CV Wahana Tata Serang-Banten)" 4, no. 1 (2022): 116–131.

mempengaruhi seberapa nyaman mereka melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, yang ditunjukkan dengan perasaan yang cocok dan sesuai yang dirasakan oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan akan mendapatkan kepercayaan dari karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif.

d. Aspek/ Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini terdapat indikator kepuasan kerja yaitu[64]:

1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

   Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.

2) Kepuasan terhadap gaji

   Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

3) Kepuasan terhadap peluang promosi

   Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan.

4) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

   Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

e. Dampak Kepuasan Kerja

---

[64] Variable Case, Study At, and Waroeng Spesial, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Rekigiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)," *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 20–36.

Dampak kepuasan kerja karyawan yaitu[65]:

1) Lebih besar kemungkinannya untuk betah bekerja pada perusahaan tersebut.
2) Absennya lebih sedikit dibanding karyawan yang tidak puas.
3) Jarang mengeluh.
4) Menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang lebih cepat.
5) Menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
6) Mencari cara untuk meningkatkan efetivitasnya.
7) Menularkan antusiasme kepada kolega mereka

Sedangkan respons karyawan terhadap ketidakpuasan dinyatakan dengan sejumlah cara yaitu[66]:

1) Keluar (*exit*)

   Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

2) Menyuarakan (*voice*)

   Dengan aktif dan komstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

3) Kesetiaan (*loyalty*)

   Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang tepat."

4) Pengabaian (*neglect*)

   Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2. Iklim Sekolah

---

65 Ibid.

66 Ibid.

a. Pengertian Iklim Sekolah

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang bertanggung jawab untuk memberi siswa pendidikan dan meningkatkan keterampilan kognitif, afektif, dan kepribadian mereka sehingga mereka siap untuk menjadi anggota masyarakat[67]. Salah satu dari banyak hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar pendidikan dengan sukses dan efisien adalah lingkungan di sekolah. Iklim sekolah memiliki dampak yang signifikan dan membantu institusi memberikan pendidikan yang lebih baik. Budaya dan kepribadian sekolah secara keseluruhan pasti dipengaruhi oleh suasananya. Bagaimana guru, orang tua, dan siswa memperlakukan sekolah disebut lingkungan sekolah. Seluruh kegiatan sekolah dapat berjalan lancar jika ada lingkungan atau kondisi sekolah yang mendukung. Kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh siswa dan memengaruhi perilaku mereka dikenal sebagai iklim sekolah. Kualitas ini didasarkan pada persepsi kolektif siswa tentang perilaku di sekolah[68].

Iklim sekolah adalah kualitas lingkungan di sekolah yang mempengaruhi semua siswa, baik di sekolah formal maupun informal, termasuk guru, staf, dan siswa, atau interpretasi kehidupan di sekolah. Iklim sekolah dapat dijelaskan dengan nilai-nilai yang membentuk karakter sekolah[69]. Menurut definisi, iklim sekolah mengacu pada suasana kerja di sekolah yang dirasakan oleh siswa. Pengertian ini terdiri dari dua aspek penting: *pertama*, iklim sekolah menunjukkan bagaimana siswa melihat berbagai aspek lingkungan sekolah, termasuk aspek sosial, kultural, dan personal. *Kedua*, iklim

---

67 Luluk M Lailiyah and M Irfan Burhani, "Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Keterlibatan Siswa Dalam Belajar" (2014).

68 Sumarni, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and Yovitha Yuliejantiningsih, "Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang" 9 (2020): 260–268.

69 Josina C. Rumfot, Saptenno. I.H., and Wenno. S., "Hubungan Antara Kepemimpinan Efektif Dan Iklim Sekolah Dengan Kreativitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Saparua Timur" 1 (2023): 46–54.

sekolah mempengaruhi pola perilaku yang kemudian menjadi karakteristik sekolah[70]. Istilah umum iklim sekolah mengacu pada perasaan, atmosfer, sifat, ideologi, atau lingkungan pergaulan di sekolah. Sekolah juga memiliki kepribadian, seperti halnya orang. Suasana di sekolah dapat dianggap sebagai karakter sekolah[71].

Iklim sekolah (lingkungan kerja) adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka setiap hari. Lingkungan kerja ialah faktor yang memengaruhi organisasi dan perusahaan, dan dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan baik atau buruk. Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan dan bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka[72]. karena keadaan di sekolah akan memengaruhi perasaan dan perilaku siswa, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja siswa dan lembaga sekolah. Untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien,

Iklim kerja adalah lingkungan dan prasarana manusia di mana anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, iklim kerja adalah lingkungan di mana orang bekeja. Selain itu, dikatakan bahwa iklim kerja adalah kumpulan sifat atau karakteristik yang dirasakan seseorang dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan seseorang untuk berprestasi sebaik mungkin di tempat kerja. Persepsi individu tentang berbagai aspek lingkungan kerja perusahaan juga dapat menentukan lingkungan kerja mereka[73]. Lingkungan organisasi memberikan arah dan memperkuat standar

---

[70] Yovitha Yuliejantiningsih, "Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD" 1, no. 8 (2012): 239–256.

[71] Aji, Qowaid, and M Faqihuddin, "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Gurupada Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor," *Religion Education Social Laa Roiba Jornal* 1, no. 2 (2019): 198–206.

[72] Indiargo Dwi Prastyo and Bowo Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur" 4, no. 2 (2022): 513–528.

[73] Keith Davis and John W Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, ed. Agus T. (jakarta: Erlangga, 2011).

perilaku. Sebagai bagian dari budaya sekolah, iklim organisasi akan memengaruhi cara anggota organisasi bertindak dalam aktivitas sehari-hari. Iklim sekolah akan berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Dengan kata lain, jika iklim sekolah baik dan mendukung dan mendorong perilaku kepemimpinan kepala sekolah, maka perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat[74].

Dari pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah atau disebut juga dengan lingkungan kerja adalah lingkungan di suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang terjadi secara teratur, baik secara individu maupun kelompok, dan dapat mendorong dan meningkatkan keinginan untuk mengubah sikap dan perilaku sehubungan dengan kinerja organisasi. Sebuah lingkungan sekolah yang menyenangkan dan aman memungkinkan para guru bekerja lebih baik; sebaliknya, lingkungan sekolah yang tidak menyenangkan menyebabkan guru enggan melakukan tugasnya dengan baik, hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan di sekolah sehingga berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Pada lingkunagn kerja penduduknya haruslah berbuat baik sehingga menimbulkan suasana yang aman dan damai, seperti yang dijelaskan dalam surat an-Nahl ayat 112 sebagai berikut:

وَضَرَبَ اللّٰهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ اٰمِنَةً مُّطْمَىِٕنَّةً يَّأْتِيْهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِاَنْعُمِ اللّٰهِ فَاَذَاقَهَا اللّٰهُ لِبَاسَ الْجُوْعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوْا يَصْنَعُوْنَ

Artinya: Dan Allâh telah membuat sesuatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tentram, rezekinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat tetap (penduduk)nya mengingkari nilkmat Allâh; karena itu Allâhmerasakan kepada mereka pakaian, kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat.(Q.S. An-Nahl ayat; 112)

---

[74] Jamaluddin Malik, Sutaryat Trisnamansyah, and Agus Mulyanto, "Pengaruh Kompetensi , Motivasi , Sarana Prasarana , Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri" 2, no. 4 (2021): 81–94.

Dalam ayat-ayat tersebut di atas menunjukkan bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap proses sampai dengan tujuan akhir dan berperan penting sebagai tempat kegiatan bagi manusia baik kegiatan duniawi maupun kegiatan ukhrawi, termasuk di dalamnya adalah kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh Pendidikan.

Lingkungan kerja hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri, Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum). Oleh karena itu Rasulullah saw. menyebutkan dalam hadits beliau,

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ لَكَ صَدَقَةٌ...ٌرواه لبخارى

Artinya: *"senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah."* (HR Bukhari dan Muslim)

Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehinnga kondisi dilingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman[75].

b. Aspek-Aspek Iklim Sekolah

Sekolah bisa berfungsi dengan baik dan sempurna, diperlukan beberapa aspek iklim sekolah. 3 aspek iklim sekolah yang perlu diperhatikan meliputi aspek interaksi, aspek proses belajar mengajar, dan lingkungan fisik[76] :

---

[75] Didin Hafidhuddin and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003).

[76] Rawita Sutisno, *Mengelola Sekolah Efektif (Perspektif Managerial Dan Iklim Sekolah)* (Yogyakarta: Laks Bang Preesindo, 2013).

1) Interaksi dengan indikator interaksi siswa dengan pendidik, karyawan, dan siswa lainnya.
2) Proses belajar dengan indikator suasana demokratis, kepedulian, keterbukaan, dan kebersamaan.
3) Kondisi sekolah mengacu pada ketersediaan fasilitas sekolah untuk kegiatan keagamaan, seperti tempat ibadah, tempat diskusi, ceramah, seminar, dan sarana pendukung lainnya. Keamanan, ketertiban, kebersihan, kesehatan, dan keindahan adalah komponen dari lingkungan sekolah.

c. Dimensi Iklim Sekolah

Didasarkan pada dimensi umum, dimensi iklim sekolah terdiri dari tiga dimensi, yaitu hubungan (*relationship*), pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personalgrowth/ development*), dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). keempat dimensi ini dapat dijelaskan sebagai berikut[77]:

1) Dimensi Hubungan

   Dimensi ini menunjukkan seberapa banyak orang di sekolah, seperti guru, kepala sekolah, dan siswa, saling mendukung dan membantu satu sama lain, dan seberapa bebas dan terbuka mereka dapat menunjukkan kemampuan mereka. Di antara dimensi ini adalah keterlibatan, dukungan peserta didik, ikatan, keintiman, dan kedekatan.
2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi

   Juga dikenal sebagai dimensi pertumbuhan pribadi, berfokus pada tujuan utama sekolah untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi guru serta meningkatkan motivasi mereka sendiri untuk tumbuh dan berkembang. Ini adalah beberapa dimensi dari skala iklim sekolah: minat, profesional (*professional interest*), halangan (*hidrence*), kepercayaan (*trust*),

[77] Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: PT. Asdi Mahasarya, 2004).

standar prestasi (*achievement standart*), dan orientasi pada tugas (*task orientation)* .

3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan. Skala-skala iklim sekolah yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah kebebasaan *(staff freedom*), partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participatory decision making*), inovasi (*innovation*), tekanan kerja (*work pressure*), kejelasan (*clarity*) dan pengawasan (*control*).

4) Dimensi lingkungan fisik

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala-skala yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah kelengkapan sumber (*resource adequacy*), dan kenyaman (*physical comfort*).

d. Indikator Iklim Sekolah

Indikator variabel lingkungan kerja ialah[78] :

1) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan kerja berarti rekan kerja berkomunikasi satu sama lain dengan baik dan tidak ada konflik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi yang harmonis dan akrab.

2) Suasana tempat kerja

Suasana tempat kerja adalah lingkungan di mana seorang karyawan berada dan dapat memengaruhi pekerjaan mereka sendiri.

3) Tersedianya fasilitas kerja

---

[78] Indiargo Dwi Prastyo and Bowo Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur."

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu faktor yang mendukung aktivitas bekerja. yang berarti peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dengan lancar.

3. Efikasi diri

a. Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri atau disebut juga dengan *self efficacy* adalah Salah satu komponen pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini disebabkan fakta bahwa tingkat efikasi diri seseorang ikut memengaruhi keputusan mereka tentang apa yang akan mereka lakukan untuk mencapai tujuan tertentu, serta perkiraan berbagai peristiwa yang mungkin terjadi.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukan perilaku yang dibutuhkan dalam kondisi tertentu[79]. Dengan kata lain, efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dan keyakinan dirinya dalam melakukan suatu tugas sehingga mereka berhasil. Sejauh ini bahwa peningkatan persuasif dalam persepsi efikasi diri membuat orang berusaha cukup keras untuk melakukannya berhasil, mereka mendorong pengembangan keterampilan dan rasa kemanjuran pribadi[80]. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melakukan kontrol terhadap tuntutan yang menantang dan fungsi mereka sendiri.

Efikasi diri memfasilitasi penetapan tujuan, investasi upaya, ketekunan dalam menghadapi hambatan, dan pemulihan dari kemunduran. Ini dapat dianggap sebagai faktor ketahanan. Efikasi diri adalah sebuah konstruksi operatif, yaitu terkait dengan perilaku selanjutnya dan, oleh karena itu, relevan untuk praktik profesional

---

79 Eka et al., "Pengaruh Efikasi diri Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar."

80 Albert Bandura, "Self-Efficacy" 4 (1998): 1–65.

atau akademis dan perubahan perilaku. Dengan demikian, efikasi diri dapat memandu perubahan perilaku dan mendukung fungsi optimal. Efikasi diri menunjukkan perkiraan subyektif mengenai jumlah kendali pribadi yang diharapkan dimiliki seseorang dalam situasi tertentu[81].

Jika kita memiliki keyakinan yang kuat bahwa kita dapat menguasai tugas yang akan datang (yaitu, memiliki efikasi diri yang tinggi), maka kita akan berupaya mencapainya; jika kita merasa yakin bahwa kita dapat mengatasi ancaman atau tantangan yang akan datang (misalnya ujian), maka kita akan lebih cenderung melakukan pendekatan daripada menghindari situasi tersebut. Sebaliknya, jika kita memiliki keraguan terhadap diri sendiri (misalnya efikasi diri yang rendah), kita mungkin ragu untuk bertindak secara instrumental. Oleh karena itu, efikasi diri mempengaruhi seberapa besar upaya yang dilakukan individu untuk mengubah perilaku tertentu guna mencapai tujuan tertentu dan sejauh mana mereka bertahan dalam upaya mencapai tujuan tersebut dalam menghadapi hambatan dan kemunduran yang dapat melemahkan motivasi mereka. Dengan demikian, efikasi diri memberikan panduan untuk keterlibatan perilaku dan sangat penting untuk mencapai perilaku yang diarahkan pada tujuan yang dialami individu sehari-hari.

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, dorongan, dan tindakan mereka[82]. Sehingga seorang guru diharapkan memiliki efikasi diri yang tinggi guna menjalankan perannya sebagai guru yang profesional. Ketika seorang guru dihadapkan dalam masalah atau kendala maka dia akan siap dan percaya diri akan mampu menyelesaikan masalah serta akan merasa tertantang untuk

---

[81] Willibald Ruch et al., *Handbook of Positive Psychology Assessment* (Hogrefe Publishing GmbH, 2022).

[82] Embun Sari Tambunan, Witarsa Tambunan, and Lisa Gracia Kailola, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi diri Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Habinsaran" 5 (2021): 3343–52.

memperbaiki diri unntuk menjadi guru yang mempunyai profesionalisme tinggi.

Didalam al-Qur'an Allah sendiri menjelaskan bahwa kita harus memiliki keyakinan dalam menjalani hidup ini bahkan dalam setiap hal yang kita jalani :

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ اِنْ نَّسِيْنَآ اَوْ اَخْطَاْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَاۗ اَنْتَ مَوْلٰىنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ ☐

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir"[83].

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan tidak ada yang berat dalam beragama, dan tidak perlu ada kekhawatiran tentang tanggung jawab atas bisikan-bisikan hati, sebab Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia, yakni setiap manusia, mendapat pahala dari kebajikan yang dikerjakannya walaupun baru dalam bentuk niat dan belum wujud dalam kenyataan, dan dia mendapat siksa dari kejahatan yang diperbuatnya dan wujud dalam bentuk nyata. Mereka berdoa, "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan apa yang Engkau perintahkan atau kami melakukan kesalahan karena suatu dan lain sebab. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami seperti orang-orang Yahudi yang mendapat tugas yang cukup sulit karena ulah mereka

[83] QS. Al-Baqarah (2): 286.

sendiri, misalnya untuk bertobat harus membunuh diri sendiri. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya, baik berupa ketentuan dalam beragama maupun musibah dalam hidup dan lainnya. Maafkanlah kami, yakni hapuslah dosa-dosa kami, ampunilah kami dengan menutupi aib kami dan tidak menghukum kami akibat pelanggaran, dan rahmatilah kami dengan sifat kasih dan rahmat-Mu yang luas, melebihi penghapusan dosa dan penutupan aib. Engkaulah pelindung kami, karena itu maka tolonglah kami dengan argumentasi dan kekuatan fisik dalam menghadapi orang-orang kafir".

Dalam sebuah hadist juga di ungkapkan bahwa didlam diri seseorang perlu adanya prangsangka baik dengan diri sendiri bukan malah berburuk sangka terhadap diri sendiri.

"Sunan Tirmidzi 1911: Telah menceritakan kepada kami Ibnu Abu Umar, telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Abu Zinad dari Al A'raj dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Jauhilah oleh kalian prasangka, karena prasangka itu adalah ungkapan yang paling dusta."

Efikasi diri dalam hadis ini mengajarkan seseorang belajar tidak membuat kesimpulan sebelum memahami situasi atau keadaan secara menyeluruh dan memberikan manfaat dari keraguan terhadap prasangka tanpa ada dasar yang jelas. Hadis ini pula mengajarkan kepada seseoang akan pentingnya mengontrol diri dalam menghadapi dan menghindari buruk sangka terhadap orang lain, mengontrol diri dalam memberikan interpretasi terhadap tindakan atau kata-kata orang lain. Aspek efikasi diri dalam hadis ini termasuk dalam generality yang menekankan kemampuan seseorang dalam mengontrol diri untuk menghindari buruk sangka kepada orang lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah[84]:

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences)*, semakin besar seseorang mengalami keberhasilan maka semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang.
2) Pengalaman orang lain (*vicarious experiences),* efikasi diri bisa meningkat apabila melihat keberhasilan orang lain (*social models)* yang mempunyai kemiripan dengan individu.
3) Persuasi sosial (*social persuation)*, penguatan keyakinan dari orang lain, misalkan dengan memberikan dukungan atau support.
4) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states),* keadaan fisik dan emosi mempengaruhi efikasi diri dalam melaksanakan suatu tugas.

c. Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri guru adalah keyakinan seorang guru terhadap kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan, mengorganisasi, dan melaksanakan aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tiga indicator yang mempengaruhi tingkat keyakinan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu[85]:

1) *Magnitude* (Dimensi tingkatan)

Yang merupakan tingkat rasa keyakinan seorang guru terhadap tindakan yang dilakukan. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas setiap individu berbeda. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu keyakinan suatu usaha yang digeluti akan sukses. Sebaliknya individu yang mempunyai efikasi diri rendah akan memiliki

---

[84] Aulia Ika Sadewi, DYP Sugiharto, and Eko Nusantoro, "Meningkatkan Self Efficacy Pelajaran Matematika Melalui Layanan Penguasaan Konten Teknik Modeling Simbolik" 1, no. 2 (2012).

[85] Tambunan, Tambunan, and Kailola, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Self-Efficacy Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Habinsaran."

efikasi diri yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan.

Efikasi diri dapat ditujukkan dengan tingkatan yang dibebankan pada individu, terhadap tantangan dengan tingkatan yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa di luar batas kemampuan yang dirasakannya. Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk tingkat kecerdasan usaha, ketepatan, produktivitas, dan cara mengatasi tantangan. Hasil dari perbandingan antara tantangan yang timbul ketika individu mencapai performansi dengan kemampuan yang dimiliki individu akan bermacam-macam tergantung aktivitas yang dilakukan.

2) *Strength* (Ketahanan)

Yang merupakan tingkat kemantapan seorang guru terhadap keyakinan atau harapan yang dia buat. Berkaitan dengan ketahanan pada keyakinan individu atas kemampuanya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan. Melalui efikasi diri, kekuatan usaha yang lebih besar mampu didapatkan. Semakin kuat perasaaan efikasi diri dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

3) *Generality* (Keluasaan)

Yang berkaitan dengan lingkup tindakan atau perilaku atau dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuanya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu. Terungkap gambaran secara umum tentang efikasi diri individu yang berkaitan generalisasi bisa bervariasi dalam beberapa

bentuk dimensi berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktifitas dan modalitas, dimana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif dan afeksi.

d. Ciri-Ciri Efikasi Diri

Ciri-ciri individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi yaitu[86]:

1) Individu yakin akan kemampuanya dalam menangani peristiwa dan situasi yang dihadapi secara efektif.
2) Tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas.
3) Percaya terhadap kemampuan yang dimiliki.
4) Memandang kesulitan sebagai tantangan.
5) Menetapkan sendiri tujuan yang hendak dicapai.
6) Menanamkan dan meningkatkan usaha yang kuat saat menghadapi hambatan.
7) Berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam mengalami kesulitan.
8) Dapat mengembalikan keyakinan diri dengan cepat setelah mengalamai kegagalan.
9) Mampu menghadapi hambatan dengan keyakinan bahwa individu tersebut dapat mengontrolnya.

e. Dimensi Efikasi Diri Guru

Dimensi-dimensi efikasi diri guru terdiri dari enam dimensi, yakni[87]:

1) *Efficacy to influence decision making*

   Yang terkait dengan keyakinan akan kemampuannya dalam mempengaruhi pengambilan keputusan.

2) *Instructional self-efficacy*

---

[86] Moh. Hadi Mahmudi and Suroso, "Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar," *Jurnal Psikologi Pendidikan* 3, no. 12 (2014): 187.

[87] Dita Ayu Puspitasari and Muryantinah Mulyo Handayani, "Hubungan Tingkat Self Efficacy Guru Dengan Tingkat Burnout Pada Guru Sekolah Inklusif Di Surabaya.," *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan* 3, no. 1 (2014): 64.

Yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengajar.

3) *Disciplinary self-efficacy*

Yang terkait dengan keyakinakan, kemampuan dalam menegakkan kedisiplinan.

4) *Efficacy to enlist parental involvement*

Yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengefektifkan keterlibatan orangtua.

5) *Efficacy to enlist community involvement*

Yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengefektifkan keterlibatan kelompok.

6) *Efficacy to create a positive school climate*

Yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam membuat iklim sekolah yang positif.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sumber utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ini menciptakan dorongan untuk bekerja sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan tetap konsisten dalam upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan[88]. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi jalan, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Motivasi digambarkan sebagai mendorong dan menekan dengan kuat, yang

[88] Ramdhona, Rahwana, and Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)."

akan muncul dalam perilaku yang gigih untuk mencapai tujuan tertentu[89].

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan[90]. Motivasi itu ketika semua upaya dan tekad seseorang diarahkan untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Hasil-hasil ini dapat termasuk produktifitas, kehadiran atau prilaku kerja, dan kreativitas lainnya. Motivasi kerja terdiri dari kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendukung permulaan, arah, format, jangka waktu, dan intensitas[91].

Motivasi adalah dorongan mental yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi tidak hanya gerak fisik mental. Ada dua aspek motivasi: gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat, tetapi motif harus disimpulkan. Motivasi biasanya didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan, atau hasrat seseorang[92].

Al-Qur'an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadirkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 111:

۞ اِنَّ اللّٰهَ اشْتَرٰى مِنَ الْمُؤْمِنِيْنَ اَنْفُسَهُمْ وَاَمْوَالَهُمْ بِاَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۗ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ فَيَقْتُلُوْنَ وَيُقْتَلُوْنَ وَعْدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِى التَّوْرٰىةِ وَالْاِنْجِيْلِ وَالْقُرْاٰنِ ۗ وَمَنْ اَوْفٰى بِعَهْدِهٖ مِنَ اللّٰهِ فَاسْتَبْشِرُوْا بِبَيْعِكُمُ الَّذِيْ بَايَعْتُمْ بِهٖ ۗ وَذٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيْمُ

Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi

---

89 B. Hamzah, *Uno, Teori Motivasi, Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

90 Elfira Oktarina, Makhdalena, and Caska, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru" 8, no. 1 (2020): 84–94.

91 Indiargo Dwi Prastyo and Bowo Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur."

92 Elfira Oktarina, Makhdalena, and Caska, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru."

mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung[93].

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan. Diumpamakan orang yang mendirikan bangunan atas landasan kedurhakaan kepada Allah, maka pembangunnya akan hancur bersama bangunannya tersebut, lalu Allah memberi perumpamaan jual beli antara Allah dengan pejuang di jalan-Nya: Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin, yakni menjanjikan secara pasti kepada mereka yang secara tulus berjuang di jalan Allah, baik berupa diri, yakni jiwa maupun harta mereka, maka dengan pasti Allah akan memberikan balasan surga untuk mereka. Mereka berperang di jalan Allah dengan harta bahkan jiwa; sehingga mereka membunuh atau terbunuh. Masuknya mereka ke dalam surga adalah merupakan janji yang benar dari Allah sebagaimana tertulis di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya selain daripada Allah? Pasti tidak ada. Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, sehingga kamu mendapatkan surga, dan demikian itulah kemenangan yang agung.

Didalam sebuah hadist juga dijelaskan dalam setiap pekerjaan hendak menanamkan niat yang baik paling utama, pentingnya sebuah niat dalam melakukan ibadah, pekerjaan, dan kegiatan lainnya. Dengan niat baik dan dikerjakan dengan cara yang baik, maka Insya Allah akan mendatangkan kebaikan.

---

[93] QS. At-Taubah (9): 111

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهم عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوِ امْرَأَةٍ يَتَزَوَّجُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Dari Umar radhiyallahu 'anhu, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau karena wanita yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu sesuai ke mana ia hijrah," (HR. Bukhari, Muslim, dan empat imam Ahli Hadits).

Hadits tersebut bahwa ini bisa menjadi motivasi sesorang untuk melakukan pekerjaan berdasarkan niat itu sangat penting, Allah akan membalas terhadap apa yang dikerjakan yang berdasarkan niat yang ada dalam hati seseorang tersebut. Sesungguhnya, Allah SWT mengetahui segala niat yang ada pada hamba-Nya dan memperhitungkan niat tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Unsur-unsur yang memengaruhi motivasi kerja seorang terdiri atas 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal[94] :

1) Faktor internal terdiri dari pemahaman pegawai tentang diri mereka sendiri, prestasi, harga diri, kebutuhan, impian, tingkat pendidikan, bawaan pribadi, dan pengalaman.
2) Faktor eksternal adalah elemen yang tidak ada di dalam organisasi. Ini termasuk lingkungan kerja, dorongan atasan, gaya kepemimpinan pemimpin, dan tuntutan perkembangan organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

[94] Indiargo Dwi Prastyo and Bowo Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur."

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja antara lain adalah[95]:

1) Dorongan untuk mencapai tujuan.

   Seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga berdampak kepada tujuan organisasi.

2) Semangat kerja

   Merupakan keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan rasa senang yang mendorong seseorang untuk bekerja.

3) Inisiatif kreatifitas

   Menjadi sebuah kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Kreatifitas merupakan kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru agar dapat menemukan hal baru.

4) Rasa tanggung jawab

   Merupakan sikap individu seorang pegawai/karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan dengan tepat waktu.

d. Kebutuhan Motivasi Kerja

Seseorang dikatakan mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, jika ia memiliki keinginan berpestasi lebih baik dari pada

---

[95] Andry Budhiarto, "Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pada Dinas Sosial, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 12, no. 03 (2023): 661–674.

yang lain dalam banyak situasi. Ada tiga kebutuhan motivasi kerja, diantaranya[96]:

1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2) *Need for Affliation*, yaitu kebutuhan untuk beafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteriaksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow.
3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

5. Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim sekolah adalah suasana lingkungan kerja di sekolah yang dirasakan oleh warga sekolah. Iklim sekolah merupakan suatu suasana atau kualitas untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah[97]. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri, dimana guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula**.** Efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tertentu[98]. merujuk pada keyakinan diri

---

96 Ibid.

97 Mailiza Amalia and Suarman, "Peranan Iklim Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter International Seminar on Regional Siswa Smp Metta Maitreya Pekanbaru.," *Proceeding. 7Th. Education* 2 (2015): 870.

98 Sutanti and Widayati, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku.

Faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi diri pada seseorang untuk bekerja sama bagi kepentingan bersama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Efikasi diri berhubungan positif dengan kepuasan kerja[99]. Maka, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri seseorang, maka tingkat kepuasan kerjanya juga semakin rendah. Dalam suatu pekerjaan yang dilakukan, ikatan emosional dan loyalitas merupakan salah satu faktor penting yang menentukan motivasi karyawan, yang selanjutnya dapat menentukan loyalitas mereka terhadap organisasi[100]. Efektivitas motivasi kerja sebagai akibat dari baik faktor internal maupun eksternal yang memaksa karyawan untuk bekerja lebih bersemangat, sehingga kepuasan kerja mereka dapat tercapai[101].

Motivasi Kerja merupakan keadaan yang menimbulkan dorongan, menggerakkan, mengaktifkan serta menyalurkan perilaku agar dapat bekerja secara maksimal serta dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi. motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, dengan adanya reaksi senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya maka akan lebih memudahkan organisasi untuk mengetahui tingkat kepuasan seseorang dalam berkontribusi

---

99 W.K Lau, "The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction," *Business and Economics Journal* 5 (2012): 29–42.

100 E.B. Wright and K.S. Pandey, "Exploring the Nomological Map of Public Service Motivation Concept, University of North Carolina at Charlotte.," *Department of Political Science* (2005).

101 E.A. Locke and G.P. Latham, "What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century.," *Academy of Management Review* 29(3) (2004): 388–403.

terhadap organisasi itu sendiri. Jika seseorang bekerja dengan perasaan yang meyenangkan, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja dalam bekerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan.Terdapat pengaruh antara iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh.

B. Tinjauan Kajian Terdahulu yang Relevan

1. Hadi Prayoga,. Sri Handari Wahyuningsih 2023, Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta).

   Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh dari kepuasan kerja dalam memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan coffee shop yang ada di Kota Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 96 responden yang diambil menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan simple ramdom sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear untuk mengetahui pengaruh variabel iklim kerja dan kepuasan kerja secara langsung, serta menggunakan uji sobel untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja dalam memediasi iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta. Iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta. Kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi iklim kerja dalam

mempengaruhi kinerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta[102]. Perbedaannya terletak pada variabel terikat yang akan digunakan. Hadi Prayoga,. Sri Handari Wahyuningsih, memfokuskan pada iklim Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

2. Almansyah Rundu Wonua 2023, Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka.

   Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPPS 22.0. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.012 dan variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.030 serta variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.000[103]. Perbedaannya terletak pada

---

[102] Hadi Prayoga and RR. Sri Handari Wahyuningsih, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop Di Kota Yogyakarta)," *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management* 1, no. 2 (2023): 1–11.

[103] Almansyah Rundu Wonua, Ismanto Ismanto, and Magefira Rahmadani, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)," *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 1, no. 6 (2023): 170–183.

variabel terikat yang akan digunakan. Almansyah Rundu Wonua, memfokuskan pada iklim Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai , sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat

3. Tiara Aulia Pratiwi,Patisina dan Kaiman Turnip 2023, Pengaruh Iklim Kerja dan MotivasiKerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan.

   Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC MataramMedan. Hipotesis yang diajukan yaitu adanyapengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 orang dari populasi 102 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan total sampel. Metode pengambilan data yaitu skala likert iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan model analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinan (R2) = 0,322 dan p = 0.000 < 0.050, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinan (R2) = 0,303 dan p = 0.000 < 0.050, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. 3) Terdapat pengaruh positif signifikan iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R2) = 0,430 dengan p = 0.000 < 0.050, artinya semakin baik iklim kerja dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja[104]. Berdasarkan dari hasil penelitian ini hipotesis yang

[104] Tiara Aulia Pratiwi, Patisina Patisina, and Kaiman Turnip, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5, no. 4 (2023): 2886–2898.

diajukan dinyatakan diterima. Penelitian yang dilakukan membahas mengenai iklim lingkungan dan motivasi kerja yang juga menjadi fokus peneliti[105]. Perbedaannya terletak pada variabel terikat yang akan digunakan. Tiara Aulia Pratiwi, Patisina dan Kaiman Turnip memfokuskan pada iklim Kerja Dan Motivasi Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat

4. Bary A Basith . 2023. Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.

   Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komitmen tugas bagi guru, dalam menjalankan tugasnya di madrasah, seorang guru harus memiliki komitmen dalam memenuhi tanggung jawabnya. Guru yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya tentu akan lebih bisa membawa perubahan yang signifikan di madrasahnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen tugas guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang disebar kepada guru yang bekerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung yang berstatus PNS terdaftar di Kementerian Agama Republik Indonesia yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 Tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden. Penarikan sampel yang digunakan metode Purposive Sampling. Pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan untuk alat analisisnya menggunakan uji analisis linier berganda serta uji hipotesis menggunakan uji t.

   Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh variabel bebas yang diteliti yaitu iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen

---

105 Ibid.

tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. Selain itu iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung, dengan variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap komitmen tugas guru adalah iklim madrasah dikarenakan mempunyai nilai koefisien terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hasil penelitian ini juga memberikan nilai koefisien determinasi sebesar 77,2% dan masuk kedalam klasifikasi koefisien korelasi kuat. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti peraturan pemerintah, lingkungan kerja, ataupun gaji serta insentif, dan lain-lain[106]. Perbedaannya terletak pada variabel terikat yang akan digunakan. Bary A Basith . 2023. memfokuskan pada Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi Dan Kepuasan Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi Komitmen Tugas Guru, sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat

5. Indiargo Dwi Prastyo, Bowo Santoso 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur.

   Studi ini memiliki tujuan yang hendak yang dicapai yakni melakukan penganalisisan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur. Hipotesis dalam studi ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini mengadopsi metode kuantitatif dan mengaplikasikan PLS sebagai alat uji serta metode pengumpulan data dengan melakukan survey. Responden dalam penelitian ini sejumlah 50 responden dengan mengadopsi teknik sampling sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil studi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat

[106] A Basith Bary, "Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung" (2023).

efek yang signifikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[107]. Penelitian yang dilakukan Indiargo Dwi Prastyo dan Bowo Santoso membahas mengenai lingkungan dan motivasi kerja yang juga menjadi fokus peneliti. Perbedaannya terletak pada variabel terikat yang akan digunakan. Indiargo Dwi Prastyo dan Bowo Santoso memfokuskan pada Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

6. Yunita Caroline Sutanti, Nurti Widayati 2022, Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT InterdesignCipta Optima. Penelitian ini dilakukan di PT *Interdesign* Cipta Optima. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu berjumlah 130 responden. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja[108]. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel, yaitu sama-sama membahas efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan objek penelitian yang berbeda.

7. Dewa Ayu Dwi Putri Kencana, I Made Santosa 2020, Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort& Spa.

---

[107] Indiargo Dwi Prastyo and Bowo Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur."

[108] Sutanti and Widayati, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Jumlah sampel ditentukan dengan metode slovin sebanyak 74 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (F-test) dan uji signifikansi parsial (t-test). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Kata[109]. Kaitan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada salah satu variabel penelitian yang juga membahas tentang efikasi diri dan motivasi kerja, namun berbeda pada variabel (X_1)..

8. Osman Manalu, Sri Aryanti Kristianingsih 2024, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu.

   Penelitian ini menyelidiki dampak dari strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kualitas sekolah secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan utama yang meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan, membina lingkungan kerja yang positif, dan memberikan dukungan dan pengawasan yang konsisten. Faktor internal seperti motivasi intrinsik dan kompetensi guru, di samping faktor eksternal seperti fasilitas pendidikan dan kepemimpinan yang mendukung, secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berkorelasi positif dengan peningkatan hasil belajar siswa dan berbagai indikator kualitas

[109] Dewa Ayu Dwi Putri Kencana and I Made Santosa, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa" 6, no. 2 (2020): 212–222.

sekolah. Studi ini diakhiri dengan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah, pembuat kebijakan, dan lembaga pendidikan untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif yang dapat menumbuhkan lingkungan pengajaran yang kondusif dan mencapai standar pendidikan yang tinggi[110]. Keterkaitan penelitian ini ialah untuk melihat kendala yang di temukan dalam lingkungan kerja.

9. Istikomah 2020, Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Bahasa Inggris (English Foreign Language -EFL) Di Indonesia.

   Studi ini mengeksplorasi peran dari iklim organisasi sekolah di Indonesia untuk kepuasan kerja guru bahasa Inggris (EFL) dalam pendekatan metode campuran dalam lingkup yang luas di Indonesia. Setiap organisasi pendidikan memiliki iklim unik yang mempengaruhi perilaku dan perasaan gurunya. Dalam artikel ini, kontribusi iklim organisasi sekolah di Indonesia memiliki peran penting untuk kepuasan kerja guru bahasa Inggris (EFL). Artikel ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru bahasa Inggris (EFL). Lebih lanjut, dibahas bahwa kepuasan kerja guru sebagian besar dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain beban mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, kemandirian dan pengambilan keputusan, serta faktor keintiman dan kehangatan. Pada analisis kualitatif menjelaskan bahwa iklim sekolah yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja peserta didik. Pada akhirnya studi ini memiliki implikasi yang signifikan secara pedagogis dan manajerial bagi pemerintah di Indonesia, khususnya para pengambil kebijakan dibidang pendidikan untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif dan menyenangkan[111]. Keterkaiatan penelitian ini dengan peneliti ialah salah satiu variabel dengan iklim kerja, dan menggunakan pendekata yang sama yaitu campuran.

---

[110] Osman Manalu, Sri Aryanti Kristianingsih, and Surya Adnyana, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu" 9, no. 2 (2024): 1–8.

[111] M Hum, "Iklim Organisasi Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Bahasa Inggris (English Foreign Language -EFL) Di Indonesia" 3, no. 1 (2020): 1–15.

10. Putu Eka Purnama Dewi, I Gusti Ayu Manuati Dewi 2015, Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour* & Travel Denpasar

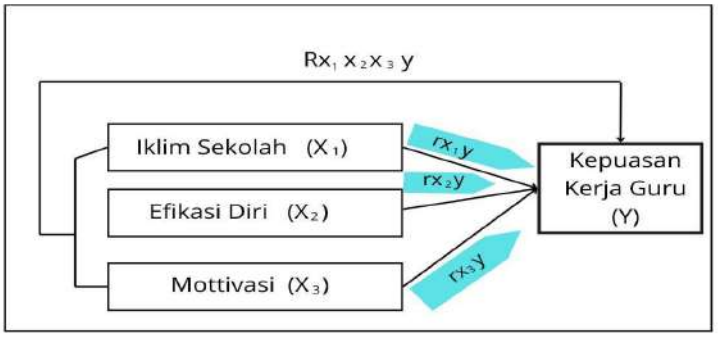
    Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour dan Travel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian digunakan sebagai responden, yaitu sebanyak 82 orang karyawan. Metode pengumpulan data utama menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai variabel bebas yang terdiri atas *self-efficacy*, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja secara simultan. Selain itu, *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour dan Travel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *Happy Bali Tour* & Travel Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di karyawan Pakuwon Food Festival, karyawan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang, serta Pegawai Negeri Sipil di Kota Maba[112]. Kaitan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada salah satu variabel penelitian yang juga membahas tentang *self efficacy* atau efikasi diri dan motivasi kerja, namun berbeda pada variabel (X_1).

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan varibel penelitian yang akan diteliti. variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Variabel X) adalah iklim

[112] Eka et al., "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar."

sekolah (X1), efikasi diri (X2), motivasi (X3), sedangkan variabel terikat (Variabel Y) adalah kepuasan kerja Guru. Untuk mencari pengaruh Iklim Sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), efikasi diri (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) serta motivasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja (X1), efikasi diri (X2) dan kesejahteraan (X3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) menggunakan regresi linier berganda. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi dengan metode *forward selection*[113].



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber Sugiyono (2019)

Keterangan:

rx_1y = Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y)

Rx_2y = Pengaruh efikasi diri (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y)

Rx_3y = Pengaruh motivasi (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y)

Rx1 x2 x3y = Pengaruh lingkungan kerja (X1), efikasi diri (X2), motivasi (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y)

[113] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (bandung: Alfabeta Bandung, 2018).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian[114]. Beberapa komponen penting hipotesis adalah dugaan sementara, uji kebenaran, dan hubungan antar variabel. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan adalah :

1. Ha: Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Ha: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru.
3. Ha: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru.
4. Ha : Terdapat pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi tehadap kepuasan kerja guru.

KERINCI

[114] Jim Hoy Yam and Ruhiyat Taufik, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif" 3, no. 2 (2021): 96–102.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Studi ini dilakukan menggunakan pendekatan campuran *(mix method),* yaitu pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif, penggabungan dua format data yang berbeda, dan jenis perencanaan yang berbeda. Hal ini memungkinkan pengumpulan hipotesis yang berkaitan dengan filsafat dan etika kerja teoritis. Hipotesis awal dari desain penelitian ini adalah kombinasi tantangan desain penelitian kualitatif dan kuantitatif yang memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dari pada yang mungkin diperoleh dari desain penelitian tunggal saja. Sebaliknya, teknik penelitian campuran menurut Sugiyono, menggabungkan dua metode penelitian yang berbeda kualitatif dan kuantitatif dalam satu proyek penelitian untuk menghasilkan data yang lebih obyektif, valid, dapat dijamin, dan dapat dipahami[115].

Pendekatan *mix method* dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirangkum sebelumnya. Adapun rumusan masalah pertama dapat dijawab dengan pendekatan kuantitatif namun diperkuat juga dengan data kualitatif yang bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan melihat bagaimana variabel independen dan dependen berpengaruh satu sama lain, yaitu tentang iklim kerja. Adapun rumusan masalah yang kedua, ketiga dan ke empat dapat dijawab melalui pendekatan kuantitatif, juga bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan melihat bagaimana variabel independen dan dependen berpengaruh efikasi diri, dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan analisis regresi ganda menggunakan SPSS melalui program SPSS versi 16[116]. Metode kuantitatif

---

115 Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2011).

116 Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rinerka Cipta, 1990).

adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, dimana dalam populasi dan sampel akan digunakan penelitian sebagai uji statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis[117].

Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menampilkan prosedur penilaian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam hal ini, peneliti menafsirkan dan menjelaskan data-data yang didapat peneliti dari wawancara, observasi, dokumentasi, sehingga mendapatkan jawaban permasalahan dengan rinci dan jelas. Penelitian ini menggunakan teknik campuran bertahap. Strategi ini menurut Creswell adalah strategi dimana peneliti membandingkan data yang diperoleh dari satu metode dengan metode lainnya. Salah satu strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi eksplanatif sekuensial. Dalam strategi ini langkah pertama yang dilakukan adalah mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif, yang kemudian dilanjutkan dengan observasi dan analisis berdasarkan hasil kualitatif awal. Bobot atau prioritas dalam hal ini diberikan pada data kuantitatif[118].

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode campuran bertahap (*sequential mixed methods)* terutama Strategi eksplanatoris sekuensial. Jadi tahap pertama menyebarkan angket koesioner dan menganalisis data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, efikasi diri, dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru, kemudian melakukan wawancara dengan kepala Sekolah menganalisis data kualitatif hal ini untuk mengetahui gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh.

---

117 Widayati and Nurti, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

118 John.W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran,* hal. 299-304.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah geralisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[119]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh sebanyak 71 guru terlampir.

Tabel 3. 1 Data Guru dan Tenaga Kerja SMP N 1 Sungai Penuh

No	Karakter	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	50
2	Guru Tidak Tetap (GTT)	21
Jumlah		71

(Sumber: Tata Usaha SMP N 1 Sungai Penuh)

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberap kendala yang akan dihadapkan nantinya seperti: keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Oleh karena itu perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu[120]. Dengan memperhitungkan waktu, maka penelitian ini mengambil sampelnya saja.

Teknik dalam pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Dalam hal ini, total sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi. Jika

---

[119] Nurjanah, "Jurnal Mahasiswa Volume 1 , Nopember 2021 Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 117 LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 118" 1 (2021): 117–128.

[120] Nurjanah, "Jurnal Mahasiswa Volume 1 , Nopember 2021 Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 117 LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 118".

populasi kurang dari 100 orang, maka sangat memungkinkan untuk menggunakan total sampling[121].

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Mei-Juni 2024.

D. Jenis dan Sumber Data

Untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama penelitian, seperti wawancara dan survey, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu spesifik karena dibuat sesuai dengan kebutuhan peneliti[122]. Data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data[123]. dalam kasus ini, sumber data ini di dapat langsung dari responden.

Jadi data primernya dari penelitian ini hasil angket dari variabel X dan nilai rapot untuk variabel Y, kemudian hasil wawancara kepala Sekolah SMPN 1 Sungai Penuh.

2. Data Sekunder

Data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau dokumentasi, disebut data sekunder.

---

121 M Fadli Nugraha, "Dukungan Sosial Dan Subjective Well Being Siswa Sekolah Singosari Delitua Social Support and Subjective Well Being Students Singosari Delitua School" 1, no. 1 (2020): 1–7.

122 Muh.Yani Balaka, Metodologi Penelitian Kuantitatif (bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022).

123 Nurjanah, "Jurnal Mahasiswa Volume 1 , Nopember 2021 Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 117 LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 118."

Penulis mendapatkan data jenis ini dari dokumen usaha dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang subjek penelitian[124].

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah tujuan utama penelitian, sehingga teknik pengumpulan data adalah langkah strategis dalam melakukan penelitian[125]. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalu angket dan studi dokumentasi[126]:

1. Observasi

Obseravsi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi ini bisa dilakukan dengan terjun langsung di lapangan[127].Dari pengertian tersebut bahwa observasi merupakan pengumpulan data yang melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti. Penggunaan teknik ini peneliti tidak terlibat secara langsung dan tujuan dari observasi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pembelajaran secara langsung di Sekolaah tersebut. Data yang ingin diperoleh dari metode observasi adalah mengenai Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Sungai Penuh.

2. Menyebarkan Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi ruang kosong. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar dalam penelitian kuantitatif.

---

124 Ibid.

125 ilmi Sawianti, Musdalifah, and Susdiyanto, "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone," 2019.

126 Ardiansyah, Risnita, and M.Syahran Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif" 1 (2023): 1–9.

127 Sugyiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 145.

Jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengharapkan tanggapan responden, kuisioner adalah metode pengumpulan data yang efektif. Semua guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh dapat menerima kuesioner, yang dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka. Penelitian ini menggunakan skala likert (1,2,3,4,5), yang merupakan kuesioner pilihan dengan lima jawaban untuk setiap item pertanyaan. Skala likert juga digunakan untuk menentukan skor nilai. Likert scale digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala ini memiliki skor yang bervariasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dan hasilnya dapat berupa kata-kata seperti:

1) SS = Sangat Setuju Skor 5
2) S = Setuju Skor 4
3) N = Netral Skor 3
4) TS = Tidak Setuju Skor 2.
5) STS = sangat tidak setuju Skor 1

3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan suatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dilakukan kepada kepala Sekolah. Pewawancara bebas bertanya, namun harus mengingat data apa yang ingin dikumpulkan yaitu untuk mendapat data mengenai gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh..

4. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang diperoleh peneliti sesuai dengan pembahasan. Hal ini dilakukan untuk mengetahu gambaran nyata dilapangan dan mendapatkan sumber primer tentang pengaruh iklim sekolah, efikasi diri,

dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru[128]. Studi dokumentasi dapat diartiakn sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan yang tertulis yang di terbitkan oleh lembaga yang menjadi objek penelitian[129].

F. Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi ruang kosong dan memakai lembar observasi yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang berkaiatan dengan masalah penelitian dan catatan lapangan dilakukan untuk mengamati secara langsung kegiatan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Pedoman wawancara Wawancara secara bebas terhadap pihak atau informan ialah orang yang terlibat dalam iklim sekolah SMP N 1 Kota Sungai Penuh..

Untuk Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert, yang merupakan suatu skala *psikometrik* yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan likert yaitu pertanyaan positif untuk mengukur minat positif, dan pertanyaan negative untuk mengukur minat negatif. Pertanyaan positif (*favorable*) di beri skor 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pertanyaan negatif (*unfavorable*) diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju[130].

Tabel 3. 2 Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable

---

128 Anggy Giri Prawiyogi et al., "Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa Di Sekolah Dasar" 5, no. 1 (2021): 446–452.

129 Zhahara Yusra, Rufran Zulkarnain, and Sofino, "Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19" 4, no. 1 (2021).

130 Dryon Taluke et al., "Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat," *Spasial* 6, no. 2 (2019): 531–540.

No.	Jawaban	*Favorable*	*Unfavorable*
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Penyusunan pertanyaan kuesioner berdasarkan pada kisi-kisi instrumen yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3 Variabel Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Iklim Sekolah/ Lingkungan Kerja (X1)	Suasana kerja	*Likert*
		Hubungan dengan rekan kerja	
		Tersedianya fasilitas kerja	
2.	Efikasi Diri (X2)	*Generality* (Luas bidang perilaku)	*Likert*
		Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas)	
		Strength (Derajat kemantapa, keyakinan atau pengharapan)	
3.	Motivasi Kerja (X3)	Dorongan mencapai tujuan	*Likert*
		Semangat kerja	
		Inisiatif dan kreatifitas	
		Rasa tanggung jawab	
4.	Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)	*Likert*
		Bayaran (*pay*)	
		Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*promotion opportunities*)	
		Hubungan Kerja (*work relation*)	

(Sumber : Adopsi dari Yunitan dan Nurti, 2022)[131].

[131] Widayati and Nurti, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

Selanjutnya, peneliti melakukan *judgement* (penimbangan) oleh ahli untuk mengetahui apakah instrumen sudah dapat mengukur apa yang diukur, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa item kuesioner tersebut masih dapat digunakan. Dari hasil *judge* item pernyataan mengalami penyempurnaan.

Peneliti kemudian melakukan uji coba angket terhadap sampel uji coba. Sebelum angket digunakan untuk mengumpulkan data, uji coba dilakukan pada guru. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat dan valid pernyataan angket penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya[132]. Validitas instrumen penelitian dapat dicek melalui analisis daya pembeda dengan menggunakan uji t terhadap 27% skor jawaban kelompok tertinggi dan 27 % skor jawaban kelompok rendah"[133]. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X2}}{S_g\sqrt{\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}}} t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{S_{gab}\sqrt{\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}}}$$

Menghitung S^2gab digunakan rumus:

$$S^2gab = \frac{(n_1-1)S^2{}_1+(n_2-1)S^2{}_2}{n_1+n_2-2}$$

Untuk memberikan penafsiran terhadap t_{hitung} maka dapat dibandingkan dengan t_{tabel}, yakni dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka instrumen penelitian valid.

---

132 Hartono., *Analisis Item Instrumen.* (Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerjasama dengan Nusa Media Bandung., 2010).

133 Ibid.

Cara yang digunakan untuk mengetahui tingkat validitas butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh, yaitu dengan menggunakan korelasi *Product Moment*. Adapun rumus *Product Moment Correlation* yang digunakan adalah sebagai berikut[134]:

$$rxy = \frac{n.(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - (\sum x)^2\right]\left[n\sum y^2 (\sum y)^2\right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriterium

x = skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

y = skor masing-masing responden variabek Y (tes kriterium)

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan program *SPSS* (*Statistical Product and Service Solution) for windows release* 27.00. Butir pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} masing-masing butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel}[135].

Setelah diuji tingkat validitasnya, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestablian skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dan diberikan pada waktu yang berbeda[136]. Pengujian reliabilitas terhadap instrumen dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* [137]:

---

134 A. Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Padang: UNP Press, 2013).

135 Danang Sunyoto, *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis* (Yogyakarta: MedPress., 2009).

136 Ibid.

137 Hartono, *Analisis Item Instrumen* (Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerjasama dengan Nusa Media Bandung, 2010).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = nilai reliabilitas

$\sum Si$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = varian total

k = jumlah item

Peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution) for windows release* 2.00. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen yakni dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} *Product Moment*, dengan ketentuan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti reliabel, sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} berarti tidak reliabel[138].

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data kuantitatif adalah pengolahan data. Dengan cara mengumpulkan angket dari responden, kemudian dilakukan tahapan pengolahan data sehingga menjadi informasi yang akurat. Langkah-langkah yang harus ditempuh agar analisis menghasilkan informasi yang benar adalah sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran karakteristik data melalui hasil analisis data yang bersifat apa adanya tanpa membuat kesimpulan secara umum. Oleh karena itu, sebagai langkah untuk memperoleh karakteristik hasil data yang akurat

---

138 Ibid.

pada metode analisis deskriptif ini disajikan langkah–langkah yang sebagai berikut[139]:

1. Merumuskan pertanyaan penelitian
2. Menentukan informasi data penelitian yang digunakan
3. Melakukan pengumpulan data
4. Melakukan teknik pengolahan dan penyajian data
5. Menarik kesimpulandari hasil penelitian

Untuk mendeskripsikan Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi digunakan rumus[140]:

$$P = \frac{f}{n} x\ 100$$

Keterangan :

P = Tingkat persentase jawaban

f = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

Selanjutnya untuk melihat tingkat capaian responden pada variabel efektifitas komunikasi antarpribadi dan *problem focused coping* digunakan norma kategorisasi yakni[141] :

Tabel 3. 4 Norma Kategorisasi

Skor	Interpretasi
+1,5 σ < X	Sangat Tinggi
+0,5σ < X ≤ +1,5 σ	Tinggi
-0,5σ < X ≤ +0,5 σ	Sedang
-1,5σ < X ≤ -0,5 σ	Rendah
X ≤ -1,5σ	Sangat Rendah

(Sumber dari buku Saifuddin Azwar, 2003)

---

139 Aldi Masda Kusuma and Purwo Mahardi, "Analisis Deskriptif Terhadap Pengembangan Media Pembelajaran E – Modul Interaktif Berbasis Software Aplikasi Lectora Inspire" (2021): 1–11.

140 Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2001).

141 Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah persamaan pada model regressi dapat diterima secara ekonometrika. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.sebgai berikut[142]:

1) Uji Normalitas

Untuk mendapatkan hasil yang valid dari uji asumsi klasik, maka perlu diketahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal. Beberapa cara yang digunakan untuk mengetahui apakah data telah berdistribusi normal yaitu dengan uji *Kolmogorov - smirnov*, uji *Histogram* dan uji *Probability Plot*.

Data berdistribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov-smirnov* adalah jika hasil pengujian didapat nilai *asymp.sig (2 – tailed)* > 0,05, data berdistribusi normal berdasarkan uji *histogram* adalah jika hasil pengujian didapat sebuah grafik *histogram* berbentuk lonceng sempurna sedangkan data normal menurut uji *Probability Plot* adalah jika hasil pengujian data ata didapat titik-titik menyebar sepanjang garis diagonal. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

Ho : Data tidak berdistribusi normal.

H1 : Data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel–variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

---

142 Djuli Sjafei Purba et al., "Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19" 5 (2021): 202–208.

Ho : Model regressi tidak terjadi multikolinearitas.

H1 : Model regressi terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji *heteroskedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji *scatter plot* dan *uji glesjer*.

Berdasarkan hasil uji *scatter plot* jika didapat titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka disimpulkan tidak terjadi kesamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regressi tidak terjadi *heteroskedastisitas* Jika hasil uji *glesjer* didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regressi tidak terjadi kesamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji *heteroskedastisitas* adalah sebagai berikut :

Ho : Model regressi tidak terjadi heteroskedastisitas

H1 : Model regressi terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Auto Korelasi

Uji Autokolerasi bertujuan menguji apakah model regresi ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokolerasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* (d) dengan nilai *Durbin Watson table*.

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, motivasi terhadap kepuasan kerja guru maka pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis statistika yang bersifat parametik dimana data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran sekurang-kurangnya interval dan berdistribusi normal. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan[143]. persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$Y = a + bx$

dimana:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstansta regresi sederhana

b = koefisien regresi

2) Uji Regres Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik regresi yang memiliki banyak variabel bebas. Satu diantara keunggulan analisis regresi linear berganda mampu menduga keadaan di masa depan melalui pengukuran beberapa variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas(Y). analisis regresi linear berganda adalah suatu model regresi yang memuat lebih dari satu variabel bebas[144].

---

[143] Fatmawati and Anggia Sari Lubis, "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan" 1, no. 1 (2020).

[144] Rahmadani Agung Prasetyo, "Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Sumatera Barat" 7, no. 2 (2022): 62–68.

Untuk menganalisis data penulis akan menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 27.00 *for windows*.

Output hasil analisis tersebut digunakan untuk menjelaskan tingkat signifikansi dan linearitas korelasi antarvariabel bebas dan variabel terikat. Untuk menafsirkan hasil uji signifikan, kriteria yang digunakan adalah data dinyatakan signifikan jika harga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya data dinyatakan tidak signifikan jika harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada regresi.

2. Analisi Kualitatif

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori[145]. Antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data sangat erat kaitannya dan keduanya berlangsung secara simultan atau serempak. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yang untuk data kualitatif dibagi menjadi tiga tahap, yaitu:

a. Reduksi Data

Dari berbagai macam data yang telah terkumpul kemudian peneliti merangkum data yang penting dan mengklasifikasikannya sesuai dengan variable penelitian.

Dalam tahap ini peneliti melakukan analisis dengan mempertajam data dan memfokuskan serta menyusun data sehingga didapatkan sebuah kesimpulan akhir yang dapat di gambarkan, di narasikan dan di buktikan.

---

145 Sugyiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, n.d, h. 24.

b. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, selanjutnya ialah penyajian data secara singkat serta jelas. Data hasil kegiatan reduksi kemudian di sajikan berdasarkan pada aspek-aspek yang dikaji pada sekolah yang menjadi tempat penelitian.

c. Pembuktian atau Penarikan kesimpulan

Penarikan penyimpulan dilaksanakan selama proses penelitian ini. Setelah data di peroleh di cari makna data yang terkumpul yaitu dengan mencari hubungan, persamaan, dan perbedaan maka dapat di ambil kesimpulan dan setelah data benar-benar lengkap maka dapat diambil kesimpulan akhir.

H . Keabsahan Data

Keabsahan Data Pada penelitian ini, penelitian dalam hasil pengujian keabsahan data yang kualitatif yang diperoleh menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan dan pembandingan terhadap data itu. Ada tiga teknik triangulasi: triangulasi sumber, triangulasi konsep,dan triangulasi metode[146].

Dalam penelitian ini teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode. Teknik triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dengan subyek penelitian yaitu kepala Sekolah. Sedangkan teknik triangulasi metode merupakan cara membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi berkaitan gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan diakui kebenarannya, sehingga data yang diperoleh akurat dan akun tabel.

---

[146] Lexy j. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 330.

BAB IV
TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Kuantitatif

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Sungai Penuh. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai November 2024 dan data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui *google forms* kepada 71 guru. Peneliti menggunakan metode survei dan wawancara dengan instrumen angket dan protokol wawancara dilakukan oleh peneliti secara sistematik dengan mengajukan pertanyaan yang sama kepada sampel dari populasi yang telah ditentukan. Peneliti bertemu secara langsung dengan partisipan, yaitu guru. Kemudian, setiap guru menerima link angket dan mengisi pertanyaan. Peneliti menunggu lebih dari satu minggu untuk mengecek kembali link angket yang telah dibagikan. Penyebaran kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh. Untuk mencegah hasil penelitian menimbulkan pro dan kontra, peneliti menjaga kerahasiaan lokasi dan nama partisipan selama proses pengambilan data dan penyebaran data.

1. Analisis Deskriptif

a. Iklim Sekolah Guru di Smp Negeri 1 Sungai Penuh

1) Deskripsi Data Iklim Sekolah (X_1)

Data iklim sekolah diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 71 guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, seperti tabel 4.1.

Tabel 4. 1 : Deskripsi Data Iklim Sekolah (X_1)

Statistics		
N	*Valid*	*71*
	Missing	*0*
Mean		*54,08*
Median		*51*
Mode		*50*

Statistics	
Minimum	*31*
Maximum	*75*
Sum	*3840*
Standar Deviasi	*12,98*

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Keterangan Rumus diatas secara otomatis olah data dari *Microsoft Exel.* Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa data iklim sekolah guru SMP Negeri 1 Sungai Penuh 71 orang dengan nilai rata-rata (*mean)* 54,08, nilai tengah (*Median)* 51, frekuensi terbanyak *(Mode)* 50, nilai terendah *(Minimum)* 31, nilai tertinggi *(maxsimum)* 75, *Standar Devisi* 12,98, dan skor total data iklim sekolah 3840.

Selanjutnya kategorisasi responden iklim sekolah berdasarkan klasifikasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Langkah-langkah kategorisasi :

1) Menentukan nilai Interval

   Nilai interval ditentukan dengan cara menjumlahkan pernyataan dari angket iklim sekolah yang berjumlah 15.

2) Menentukan jarak interval

   Jarak interval ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$$= \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{Jumlah\ kategori}$$

$$= \frac{75-15}{5}$$

$$= 12$$

3) Menentukan tingkat frekuensi

   Tingkat frekuensi ditentukan dengan cara mengamati jumlah total nilai pernyataan kuesioner iklim sekolah dari perhitungan jumlah kuesioner hasil angket iklim sekolah yang sudah dihitung kedalam data tabulasi dengan berdasarkan nilai interval yang telah ditentukan.

4) Menentukan nilai (%)

Nilai persen ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$$= \frac{Frekuensi}{Jumlah\ responden} \text{ x } 100$$

Tabel 4. 2: Kategorisasi Responden Pada Variabel Iklim Sekolah(X_1)

Interval	Kategorisasi	F	%
Sangat Tinggi	64 – 75	18	25%
Tinggi	52 – 63	16	23%
Sedang	40 – 51	27	38%
Rendah	28 – 39	10	14%
Sangat Rendah	15 – 27	0	0%
Total		71	100%

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel kategorisasi iklim sekolah di atas diketahui bahwa terdapat 18 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentasi sebesar 25%, selanjutnya 16 responden berada pada kategori tinggi dengan persentasi 23%, lalu 27 responden berada pada kategorisasi sedang dengan persentasi 38%, dan 10 responden berada pada kategori rendah dengan presentasi 14%.

Tabel 4.2 menunjukkan kategorisasi responden berdasarkan variabel iklim sekolah (X) dengan rentang interval yang telah ditentukan. Dari data yang ada, kategori "Sedang" memiliki proporsi tertinggi, yaitu 38% dari total 71 responden, dengan 27 responden berada dalam rentang skor 40 hingga 51. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki iklim sekolah yang berada dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan adanya aspek positif namun tentunya terdapat tantangan yang perlu diperhatikan dalam lingkungan sekolah.

Berdasarkan persentase, iklim “Tinggi” dan “Sangat Tinggi” masing-masing adalah 23% dan 25%, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden mendapatkan yang baik. Sementara itu, “Rendah” dan “Sangat Rendah” masing-masing

14% dan 0%, menunjukkan bahwa hanya sejumlah kecil responden yang menganggap iklim sekolah kurang puas.

b. Efikasi Diri Guru di Smp Negeri 1 Sungai Penuh

1) Deskripsi Data Efikasi Diri (X_2)

Data efikasi diri ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 71 guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, seperti tabel 4.3.

Tabel 4. 3 : Deskripsi Data Efikasi Diri (X_2)

Statistics		
N	*Valid*	*71*
	Missing	*0*
Mean		*48,73*
Median		*47*
Mode		*46*
Minimum		*38*
Maximum		*62*
Sum		*3460*
Standar Deviasi		*6,18*

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa data efikasi diri guru SMP Negeri 1 Sungai Penuh 71 orang dengan nilai rata-rata (*mean)* 48,73, nilai tengah *(median)* 47, frekuensi terbanyak (*mode)* 46, nilai terendah *(minimum)* 38, nilai tertinggi *(maximum)* 62, *Standar Deviasi 6,18,* dan skor total data efikasi diri 3460, hasil dari keterangan data di atas didapat berdasarkan hitungan jumlah skor jawaban responden dan diolah menggunakan *Microsoft Exel*.

Selanjutnya kategorisasi responden berdasarkan klasifikasi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Langkah-langkah Kategorisasi :

1) Menentukan nilai Interval

Nilai interval ditentukan dengan cara menjumlahkan pernyataan dari angket efikasi diri yang berjumlah 15.

2) Menentukan jarak interval

Jarak interval ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$= \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{Jumlah\ kategori}$

$= \frac{75-15}{5}$

$= 12$

3) Menentukan tingkat frekuensi

Tingkat frekuensi ditentukan dengan cara mengamati jumlah total nilai pernyataan kuesioner efikasi diri dari perhitungan jumlah kuesioner hasil angket efikasi diri yang sudah dihitung kedalam data tabulasi dengan berdasarkan nilai interval yang telah ditentukan.

4) Menentukan nilai (%)

Nilai persen ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$= \frac{Frekuensi}{Jumlah\ responden}$ x 100

Tabel 4. 4 : Kategorisasi Responden Pada Variabel Efikasi Diri (X_2)

Interval	Kategorisasi	F	%
Sangat Tinggi	64 - 75	0	0%
Tinggi	52 - 63	23	32%
Sedang	40 - 51	43	61%
Rendah	28 - 39	5	7%
Sangat Rendah	15 27	0	0%
Total		71	100 %

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel variabel efikasi diri diatas diketahui bahwa hasil kategorisasi guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh menunjukkan pola yang menarik terkait persepsi guru terhadap kemampuan dan keyakinan mereka dalam menjalankan tugas pendidikan. Dari total 71 guru, mayoritas, yaitu 61% (43 guru),

berada dalam kategori "Sedang." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa cukup percaya diri dalam melaksanakan peran mereka, namun belum mencapai tingkat keyakinan yang sangat tinggi. Kategori "Sedang" dapat menggambarkan adanya tantangan yang dihadapi guru, seperti kurangnya dukungan atau sumber daya, yang mungkin menghambat pengembangan efikasi diri mereka.

Di sisi lain, kategori "Tinggi" terdiri dari 32% (23 guru), yang menunjukkan bahwa sekelompok guru merasa cukup baik tentang kemampuan mereka. Namun, tidak ada guru yang berada dalam kategori "Sangat Tinggi," yang mengindikasikan bahwa potensi untuk meningkatkan efikasi diri masih terbuka lebar. Kategori "Rendah" diisi oleh 7% (5 guru), menunjukkan adanya sebagian kecil guru yang mungkin meragukan kemampuan mereka dalam mengajar. Meskipun demikian, tidak ada responden dalam kategori "Sangat Rendah" atau "Sangat Tinggi," yang bisa diartikan bahwa secara keseluruhan, ada potensi untuk meningkatkan dukungan dan pelatihan bagi guru agar mereka dapat merasa lebih yakin dan berdaya dalam profesi mereka. Ini menjadi perhatian penting untuk pengembangan profesional yang dapat berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

c. Motivasi Kerja Guru di Smp Negeri 1 Sungai Penuh

1) Deskripsi Data Motivasi Kerja (X_3)

Data motivasi kerja ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 71 guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, seperti tabel 4.5.

Tabel 4. 5: Deskripsi Data Motivasi Kerja (X_3)

Statistics		
N	*Valid*	*76*
	Missing	*0*
Mean		*67,21*
Median		*68*
Mode		*76*
Minimum		*37*
Maximum		*95*
Sum		*4772*
Standar Deviasi		*13,88*

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa data motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Sungai Penuh 71 orang dengan nilai rata-rata (*mean)* 67,21, nilai tengah *(median)* 68, frekuensi terbanyak (*mode)* 76, nilai terendah *(minimum)* 37, nilai tertinggi *(maximum)* 95, *Standar Deviasi 13,88,* dan skor total data efikasi diri 4772, hasil dari keterangan data di atas didapat berdasarkan hitungan jumlah skor jawaban responden dan diolah menggunakan *Microsoft Exel*.

Selanjutnya kategorisasi responden berdasarkan klasifikasi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Langkah-langkah Kategorisasi :

1) Menentukan nilai Interval

   Nilai interval ditentukan dengan cara menjumlahkan pernyataan dari angket motivasi kerja yang berjumlah 19.

2) Menentukan jarak interval

   Jarak interval ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$$= \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{Jumlah\ kategori}$$

$$= \frac{95-19}{5}$$

$$= 15,2$$

3) Menentukan tingkat frekuensi

Tingkat frekuensi ditentukan dengan cara mengamati jumlah total nilai pernyataan kuesioner motivasi kerja dari perhitungan jumlah kuesioner hasil angket motivasi kerja yang sudah dihitung kedalam data tabulasi dengan berdasarkan nilai interval yang telah ditentukan.

4) Menentukan nilai (%)

Nilai persen ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$$= \frac{Frekuensi}{Jumlah\ responden} \text{ x } 100$$

Tabel 4. 6: Kategorisasi Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Interval	Kategorisasi	F	%
Sangat Tinggi	79,9 - 95	14	20%
Tinggi	64,7 - 79,8	28	39%
Sedang	49,5 - 64,6	22	31%
Rendah	34,3 - 49,4	7	10%
Sangat Rendah	19 - 34,2	0	0%
Total		71	100%

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan data kategorisasi motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, mayoritas guru berada dalam kategori tinggi, dengan 28 guru (39%) yang memiliki motivasi dalam rentang 64,7 hingga 79,8. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di sekolah ini memiliki motivasi kerja yang baik, meskipun tidak pada tingkat maksimal. Sebanyak 14 guru (20%) berada pada kategori sangat tinggi dengan skor motivasi 79,9 hingga 95, yang mencerminkan motivasi kerja yang luar biasa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, terdapat 22 guru (31%) yang masuk dalam kategori sedang, yang berarti bahwa hampir sepertiga dari guru memiliki motivasi kerja yang cukup, namun masih membutuhkan dukungan untuk meningkatkan kinerja mereka. Lalu 7 guru (10%) berada dalam kategori rendah, menunjukkan adanya sebagian kecil

guru yang memiliki motivasi kerja kurang optimal. Tidak ada guru yang masuk dalam kategori sangat rendah, yang menunjukkan bahwa tidak ada guru yang memiliki motivasi kerja di bawah standar minimum. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa meskipun sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang baik, masih ada ruang untuk perbaikan di beberapa kelompok.

d. Kepuasan Kerja Guru di Smp Negeri 1 Sungai Penuh

1) Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y)

Data kepuasan kerja ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 71 guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, seperti tabel 4.7.

Tabel 4. 7: Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y)

Statistics		
N	*Valid*	*71*
	Missing	*0*
Mean		*49,04*
Median		*48*
Mode		*52*
Minimum		*31*
Maximum		*75*
Sum		*3482*
Standar Deviasi		*9,228*

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa data kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Sungai Penuh 71 orang dengan nilai rata-rata (*mean)* 49,04, nilai tengah *(median)* 48, frekuensi terbanyak (*mode)* 52, nilai terendah *(minimum)* 31, nilai tertinggi *(maximum)* 75, *Standar Deviasi* 9,228, dan skor total data efikasi diri 3482, hasil dari keterangan data di atas didapat berdasarkan hitungan jumlah skor jawaban responden dan diolah menggunakan *Microsoft Exel*.

Selanjutnya kategorisasi responden berdasarkan klasifikasi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Langkah-langkah Kategorisasi :

1) Menentukan nilai Interval

   Nilai interval ditentukan dengan cara menjumlahkan pernyataan dari angket kepuasan kerja yang berjumlah 19.

2) Menentukan jarak interval

   Jarak interval ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$$= \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{Jumlah\ kategori}$$

$$= \frac{95-19}{5}$$

$$= 15{,}2$$

3) Menentukan tingkat frekuensi

   Tingkat frekuensi ditentukan dengan cara mengamati jumlah total nilai pernyataan kuesioner kepuasan kerja dari perhitungan jumlah kuesioner hasil angket kepuasan kerja yang sudah dihitung kedalam data tabulasi dengan berdasarkan nilai interval yang telah ditentukan.

4) Menentukan nilai (%)

   Nilai persen ditentukan dengan cara melakukan perhitungan :

$$= \frac{Frekuensi}{Jumlah\ responden} \text{ x } 100$$

Tabel 4. 8: Kategorisasi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Interval	Kategorisasi	F	%
Sangat Tinggi	79,9 – 95	0	0%
Tinggi	64,7 - 79,8	7	10%
Sedang	49,5 - 64,6	23	32%
Rendah	34,3 - 49,4	40	56%
Sangat Rendah	19 - 34,2	1	1%
Total		71	100%

Sumber: Olah Data Menggunakan *Microsoft Excel*

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai kategorisasi responden pada variabel kepuasan kerja (Y) di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, terlihat bahwa mayoritas guru berada dalam kategori rendah, dengan 40 guru (56%) yang memiliki skor kepuasan kerja antara 34,3 hingga 49,4. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh guru di sekolah ini merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan mereka. Selain itu, sebanyak 23 guru (32%) berada dalam kategori sedang, dengan skor kepuasan antara 49,5 hingga 64,6, yang berarti bahwa sepertiga guru merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka, namun tidak pada tingkat yang tinggi.

Sementara itu, hanya 7 guru (10%) yang masuk dalam kategori tinggi, dengan skor kepuasan antara 64,7 hingga 79,8, menunjukkan bahwa sangat sedikit guru yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka secara signifikan. Tidak ada guru yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi, dan hanya 1 guru (1%) yang masuk dalam kategori sangat rendah. Data ini mencerminkan adanya tantangan dalam hal kepuasan kerja di sekolah ini, dengan sebagian besar guru menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan motivasi kerja mereka.

e. Analisis Data Kuantitatif

1) Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas kusioner dapat dinyatakan valid jika tiap-tiap pertanyaan yang terdapat pada kusioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan atau mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Kemudian, kusioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai r tabel dengan jumlah

nilai N =71 pada tabel distribusi nilai r tabel dengan dignifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,227.

Tabel 4. 9 : Validitas Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Variabel Y (Kepuasan Kerja)			
Y.1	0,506	0,227	Valid
Y.2	0,534	0,227	Valid
Y.3	0,548	0,227	Valid
Y.4	0,235	0,227	Valid
Y.5	0,618	0,227	Valid
Y.6	0,518	0,227	Valid
Y.7	0,593	0,227	Valid
Y.8	0,674	0,227	Valid
Y.9	0,703	0,227	Valid
Y.10	0,717	0,227	Valid
Y.11	0,744	0,227	Valid
Y.12	0,705	0,227	Valid
Y.13	0,664	0,227	Valid
Y.14	0,674	0,227	Valid
Y.15	0,697	0,227	Valid
Y.16	0,249	0,227	Valid
Y.17	0,227	0,227	Valid
Y.18	0,697	0,227	Valid
Y.19	0,451	0,227	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian kepuasan kerja diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item kepuasan kerja dinyatakan Valid.

Tabel 4. 10 : Validitas Responden Pada Variabel Iklim Sekolah (X_1)

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Variabel X_1 (Iklim Sekolah)			
X_1.1	0,740	0,227	Valid
X_1.2	0,703	0,227	Valid
X_1.3	0,776	0,227	Valid

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X_1.4	0,844	0,227	Valid
X_1.5	0,772	0,227	Valid
X_1.6	0,852	0,227	Valid
X_1.7	0,853	0,227	Valid
X_1.8	0,772	0,227	Valid
X_1.9	0,802	0,227	Valid
X_1.10	0,875	0,227	Valid
X_1.11	0,806	0,227	Valid
X_1.12	0,846	0,227	Valid
X_1.13	0,809	0,227	Valid
X_1.14	0,797	0,227	Valid
X_1.15	0,836	0,227	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian Iklim Sekolah diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item Iklim Sekolah dinyatakan Valid.

Tabel 4. 11 : Validitas Responden Pada Variabel Efikasi Diri (X_2)

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Variabel X_2 (Efikasi Diri)			
X_2.1	0,763	0,227	Valid
X_2.2	0,718	0,227	Valid
X_2.3	0,774	0,227	Valid
X_2.4	0,715	0,227	Valid
X_2.5	0,470	0,227	Valid
X_2.6	0,490	0,227	Valid
X_2.7	0,624	0,227	Valid
X_2.8	0,505	0,227	Valid
X_2.9	0,488	0,227	Valid
X_2.10	0,774	0,227	Valid
X_2.11	0,490	0,227	Valid
X_2.12	0,516	0,227	Valid
X_2.13	0,623	0,227	Valid
X_2.14	0,634	0,227	Valid
X_2.15	0,675	0,227	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian Efikasi Diri diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item Efikasi Diri dinyatakan Valid.

Tabel 4. 12 : Validitas Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Variabel X_3 (Motivasi Kerja)			
X_3.1	0,566	0,227	Valid
X_3.2	0,542	0,227	Valid
X_3.3	0,856	0,227	Valid
X_3.4	0,787	0,227	Valid
X_3.5	0,787	0,227	Valid
X_3.6	0,830	0,227	Valid
X_3.7	0,792	0,227	Valid
X_3.8	0,833	0,227	Valid
X_3.9	0,806	0,227	Valid
$X_3$10	0,865	0,227	Valid
X_3.11	0,757	0,227	Valid
X_3.12	0,823	0,227	Valid
X_3.13	0,699	0,227	Valid
X_3.14	0,814	0,227	Valid
X_3.15	0,805	0,227	Valid
X_3.16	0,873	0,227	Valid
X_3.17	0,822	0,227	Valid
X_3.18	0,868	0,227	Valid
X_3.19	0,777	0,227	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian Motivasi Kerja diatas dapat kita lihat bahwa seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan Valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Di mana apabila suatu variable menunjukan nilai Alpha Cronbach >0.60.

Tabel 4. 13: Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja(Y)	0,845	0,60	Reliabel

Iklim Sekolah(X_1)	0,948	0,60	Reliabel
Efikasi Diri(X_2)	0,590	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,958	0,60	Reliabel

(Sumber: Olah Data Menggunakan Program SPSS 20 *for Windows*)

Dalam tabel 4.13, disajikan hasil uji reliabilitas untuk berbagai variabel yang diteliti, yaitu Kepuasan Kerja, Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, yang merupakan indikator penting untuk menentukan konsistensi internal dari instrumen pengukuran. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Secara khusus, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja mencatat nilai yang sangat tinggi, yaitu 0,948 dan 0,958, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur dua variabel ini memiliki konsistensi yang sangat baik.

Selain itu, meskipun Efikasi Diri memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih rendah, yaitu 0,590, tetap dianggap reliabel karena mendekati batas minimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit kekurangan dalam konsistensi, instrumen ini masih dapat memberikan informasi yang berguna mengenai variabel tersebut. Keberhasilan dalam mencapai reliabilitas yang baik pada semua variabel ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh melalui angket memiliki kualitas yang cukup untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kormogorov-Smirnov*, *Histogram* dan *normal probably plot*. Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kormogorov-smirnov* memiliki tingkat signifikan (***α***) =5% = 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan normal probably plot memiliki kriteria jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 14: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

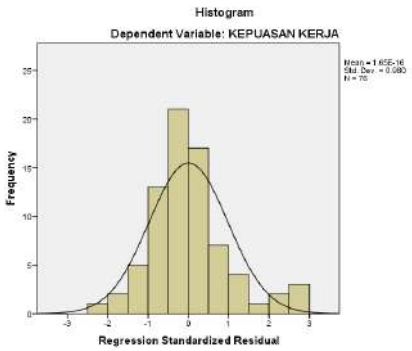
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.81956887
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

(Sumber: Olah Data Menggunakan Program SPSS versi 20 *for windows*)

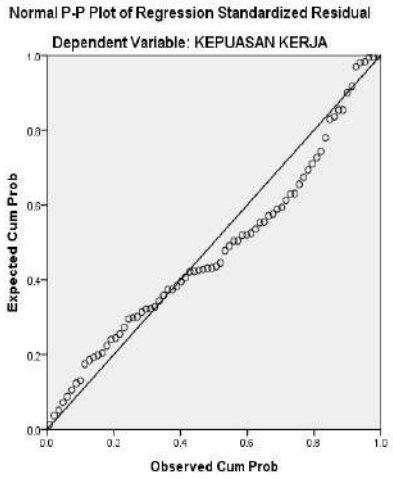
Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *SPSS 20.0* di atas menyatakan bahwa data semua variabel berdistribusi normal, ini dibuktikan dengan bahwa tingkat *Sig.* untuk data uji normalitas diatas adalah 0,267 (0,267 > 0.05), artinya data normalitas tersebut berdistribusi normal.

Selain dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan uji *Histogram.*



Gambar 4. 1 : Hasil Uji Histogram
(Sumber : Olah Data menggunakan Program SPSS 20)

Data berdistribusi normal berdasarkan uji Histogram adalah jika hasil pegujian didapat sebuah grafik histogram berbentuk lonceng sempurna. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal *probably plot.*



Gambar 4. 2 : Hasil Uji *Probably Plot*
(Sumber : Olah Data menggunakan Program SPSS 20)

Dari gambar di atas, dapat terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikoliniearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh linier yang kuat (kolinearitas) antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen saling berkorelasi secara tinggi, yang dapat menyebabkan ketidak akuratan dalam mengestimasi koefisien regresi. Dalam analisis regresi, keberadaan multikolinieritas yang tinggi dapat mempengaruhi hasil analisis dan membuat model kurang stabil. Untuk mengui multikolinearitas peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution) for windows release* 20.

Tabel 4. 15 Hasil Uji *Multikolinieritas*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	77.791	8.101		9.602	.000		
	IKLIM SEKOLAH	-.292	.130	-.410	-2.250	.028	.322	3.104
	EFIKASI DIRI	-.425	.216	-.284	-1.963	.054	.512	1.952
	MOTIVASI KERJA	.115	.104	.173	1.107	.272	.441	2.269

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

(Sumber: Olah Data Menggunakan Program SPSS versi 20 *for windows*)

Untuk mendeteksi multikolinieritas, kita dapat melihat dua indikator utama: Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

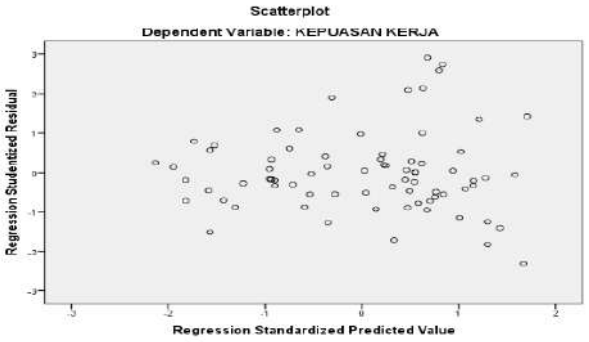
1) Tolerance adalah ukuran dari proporsi variabilitas suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Semakin kecil nilai tolerance (di bawah 0,10), semakin tinggi tingkat multikolinieritas.
2) VIF (Variance Inflation Factor) adalah kebalikan dari tolerance, yang menunjukkan seberapa besar variabilitas dari koefisien yang meningkat akibat multikolinieritas. Umumnya, nilai VIF di atas 10

mengindikasikan adanya multikolinieritas yang serius, sedangkan nilai antara 1-5 dianggap aman dan tidak terlalu bermasalah.

Pada tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel iklim sekolah adalah 0.322, untuk efikasi diri adalah 0.512, dan untuk motivasi kerja adalah 0.441, yang semuanya lebih besar dari 0,10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang serius pada model. Begitu juga dengan nilai VIF, yang semuanya berada di bawah 10, yaitu 3.104 untuk iklim sekolah, 1.952 untuk efikasi diri, dan 2.269 untuk motivasi kerja. Dengan nilai-nilai ini, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat diandalkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedestisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah *heterokedestisitas*. *Heterokedestisitas* menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya yang dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka masalah heterokedestisitas tidak terjadi.



Gambar 4. 3 Hasil Uji *Heteroskedastisitas*
(Sumber: Olah Data Menggunakan Program SPSS versi 20 *for windows*)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang ditampilkan, titik-titik yang menggambarkan hubungan antara *Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual (kesalahan prediksi) bersifat konstan di seluruh tingkat prediksi variabel independen. Pola yang acak dan tersebar merata ini merupakan indikasi tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi *homoskedastisitas*, di mana varians error bersifat konstan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil estimasi koefisien regresi yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan. Tanpa masalah heteroskedastisitas, interpretasi hasil regresi dapat dilakukan dengan lebih yakin, dan model yang digunakan memiliki validitas yang baik.

d. Uji Auto korelasi

Tabel 4. 16 : Hasil Uji Auto korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531[a]	.282	.250	7.99272	1.787

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI, IKLIM SEKOLAH

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

(Sumber: Olah Data Menggunakan Program SPSS versi 20 *for windows*)

Catatan:

r	:	Koefisien Korelasi
r Square	:	Sumbangan/Pengaruh
Std. Error of the Estimate	:	Kesalahan Model Regresi

Pada Tabel 4.16 di atas terlihat bahwa analisis hubungan antara variabel independen motivasi kerja, efikasi diri, dan iklim sekolah

dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Nilai R sebesar 0.531 menunjukkan adanya korelasi positif yang moderat, yang berarti bahwa peningkatan dalam motivasi kerja, efikasi diri, dan iklim sekolah cenderung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. R Square sebesar 0.282 mengindikasikan bahwa model ini mampu menjelaskan sekitar 28.2% dari variabilitas kepuasan kerja, sementara Adjusted R Square sebesar 0.250.

Selain itu, nilai standar error of the estimate sebesar 7.99272 menunjukkan rata-rata kesalahan dalam prediksi kepuasan kerja, yang memberikan gambaran tentang seberapa akurat model ini dalam memprediksi nilai sebenarnya. Durbin-Watson sebesar 1.787 mendekati nilai ideal 2, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius terkait autokorelasi dalam residual model, sehingga hasil analisis dapat dianggap valid. Secara keseluruhan, meskipun model ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap kepuasan kerja, penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga berkontribusi untuk meningkatkan akurasi prediksi dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Setelah diketahui koefisien korelasi maka selanjutnya uji signifikansi pada Tabel berikut:

Tabel 4. 17: Hasil Ringkasan Anova untuk Uji Signifikansi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1680.677	3	560.226	8.769	.000[b]
	Residual	4280.196	67	63.884		
	Total	5960.873	70			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI, IKLIM SEKOLAH

(Sumber: Olah Data Menggunakan Program SPSS versi 20 *for windows*)

Tabel 4.17 di atas menunjukkan analisis varians untuk model regresi yang mengkaji pengaruh motivasi kerja, efikasi diri, dan iklim

sekolah terhadap kepuasan kerja. Dalam tabel ini, "Sum of Squares" untuk regresi adalah 1680.677 dengan derajat bebas (df) 3, yang menghasilkan Mean Square sebesar 560.226. Nilai F sebesar 8.769 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dengan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti bahwa setidaknya satu dari variabel independen yang diteliti berkontribusi secara signifikan terhadap variasi dalam kepuasan kerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja, efikasi diri, dan iklim sekolah memiliki dampak yang penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja individu.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1) Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2) Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru.
3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.
4) Terdapat pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, motivasi terhadap kepuasan kerja guru.

Berikut ini disajikan hasil pengujian terhadap keempat hipotesis penelitian yang telah diajukan di atas.

a. Hipotesis Pertama

Adapun bunyi hipotesis pertama yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat:

Ha: Terdapat pengaruh iklim sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh iklim sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Sedangkan hipotesis dalam bentuk statistik:

Ha: $rx_1y \neq 0$

Ho: $rx_1y = 0$

Dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_o diterima

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_o ditolak

Untuk menjawab hipotesis di atas maka dilakukan analisis korelasi antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar r_{x1y} = 0,479. Secara jelas uji keberartian koefisien korelasi disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 4. 18: Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Sekolah (X_1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479[a]	.230	.219	8.157

a. Predictors: (Constant), IKLIM SEKOLAH

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

r : Koefisien Korelasi

r Square : Sumbangan/Pengaruh

Std. Error of the Estimate : Kesalahan Model Regresi

Tabel 4.18 menyajikan hasil analisis korelasi antara variabel iklim sekolah (X1) dan kepuasan kerja (Y). Nilai R sebesar 0.479 menunjukkan adanya korelasi positif yang moderat antara iklim sekolah dan kepuasan kerja, yang berarti bahwa peningkatan dalam iklim sekolah cenderung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. R Square sebesar 0.230 mengindikasikan bahwa sekitar 23% dari variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel iklim sekolah, sementara Adjusted R Square sebesar 0.219 memberikan penyesuaian untuk jumlah variabel dalam model, menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh yang signifikan, masih

ada faktor lain yang berperan. Dengan nilai standar error of the estimate sebesar 8.157, ini menunjukkan rata-rata kesalahan dalam prediksi kepuasan kerja, memberikan gambaran tentang ketepatan model ini dalam menggambarkan hubungan antara keduanya. Selanjutnya untuk mengetahui hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 19 : Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Iklim Sekolah (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	67.476	4.177		16.154	.000		
	IKLIM SEKOLAH	-.341	.075	-.479	-4.537	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : koefisien uji t

Sig. : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas kolom B pada *constant* (a) adalah 67.476 sedangkan nilai Iklim Sekolah (b) adalah -341. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

$\tilde{Y} = a + bX_1 = 67.476 - 341X_1$

Dari Tabel 4.20 juga diketahui t_{hitung} sebesar -4.537 pada taraf signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,668, jadi $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka Ha diterima, artinya koefisien regresi signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja guru.

b. Hipotesis Kedua

Adapun bunyi hipotesis kedua yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat:

Ha: Terdapat pengaruh Efikasi Diri (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Sedangkan hipotesis dalam bentuk statistik:

Ha: $rx_2y \neq 0$

Ho: $rx_2y = 0$

Dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_o diterima

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_o ditolak

Untuk menjawab hipotesis di atas maka dilakukan analisis korelasi antara Efikasi Diri (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi dan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 20: Hasil Analisis Korelasi Variabel Efikasi Diri (X_2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476[a]	.227	.215	8.174

a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

r	:	Koefisien Korelasi
r Square	:	Sumbangan/Pengaruh
Std. Error of the Estimate	:	Kesalahan Model Regresi

Tabel 4.20 menyajikan hasil analisis korelasi antara variabel efikasi diri (X2) dan kepuasan kerja (Y). Nilai R sebesar 0.476 menunjukkan adanya korelasi positif yang moderat, yang berarti bahwa peningkatan efikasi diri cenderung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. R Square sebesar 0.227 mengindikasikan bahwa sekitar 22.7% dari variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, sementara Adjusted R Square sebesar 0.215 memberikan penyesuaian untuk jumlah variabel dalam model, menunjukkan bahwa meskipun ada kontribusi yang signifikan, masih ada faktor lain yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan standar error of the estimate sebesar 8.174, ini menunjukkan rata-rata kesalahan dalam prediksi kepuasan kerja, memberikan gambaran tentang ketepatan model ini dalam mencerminkan hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 21: Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Efikasi Diri (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	83.723	7.776		10.767	.000		
	EFIKASI DIRI	-.712	.158	-.476	-4.495	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : koefisien uji t

Sig. : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas kolom B pada *constant* (a) adalah 83.723 sedangkan nilai Efikasi Diri (b) adalah -712. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

$\tilde{Y} = a + bX_2 = 83.723 - 712X_2$

Dari Tabel 4.22 juga diketahui t_{hitung} sebesar -4.495 pada taraf signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,668, jadi $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka Ha diterima, artinya koefisien regresi signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja guru.

c. Hipotesis Ketiga

Adapun bunyi hipotesis ketiga yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat:

Ha: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Sedangkan hipotesis dalam bentuk statistik:

Ha: $rx_3y \neq 0$

Ho: $rx_3y = 0$

Dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_o diterima

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_o ditolak

Untuk menjawab hipotesis di atas maka dilakukan analisis korelasi antara Motivasi Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi dan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 22: Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289[a]	.083	.070	8.899

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

r : Koefisien Korelasi

r Square : Sumbangan/Pengaruh

Std. Error of the Estimate : Kesalahan Model Regresi

Tabel 4.22 menyajikan hasil analisis korelasi antara variabel motivasi kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). Nilai R sebesar 0.289 menunjukkan adanya korelasi positif yang lemah antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja hanya sedikit berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. R Square sebesar 0.083 mengindikasikan bahwa sekitar 8.3% dari variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, yang menunjukkan sumbangan yang terbatas dari variabel ini. Adjusted R Square sebesar 0.070 menunjukkan penyesuaian untuk jumlah variabel dalam model, menandakan bahwa meskipun ada pengaruh, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan nilai standar error of the estimate sebesar 8.899, ini memberikan gambaran tentang rata-rata kesalahan dalam prediksi kepuasan kerja berdasarkan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki akurasi yang rendah dalam mencerminkan hubungan antara keduanya. Selanjutnya untuk mengetahui hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.949	5.261		11.776	.000		
	MOTIVASI KERJA	-.192	.077	-.289	-2.504	.015	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)
Std. Error : Kesalahan baku
Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1
t : koefisien uji t
Sig. : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas kolom B pada *constant* (a) adalah 61.949 sedangkan nilai Motivasi Kerja (b) adalah -192. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

$\tilde{Y} = a + bX_3 = 83.723 - 712X_3$

Dari Tabel 4.24 juga diketahui t_{hitung} sebesar -2.504 pada taraf signifikan 0,015, sedangkan t_{tabel} adalah 1,668, jadi $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka Ha diterima, artinya koefisien regresi signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru.

d. Hipotesis Keempat

Adapun bunyi hipotesis keempat yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat:

Ha: Terdapat pengaruh Iklim Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh Iklim Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_o diterima

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_o ditolak

Untuk membuktikan hipotesis penelitian di atas, dilakukan uji signifikansi koefisien regresi ganda seperti yang tertera pada Tabel berikut:

Tabel 4. 24: Hasil Ringkasan Anova Untuk Uji Signifikansi Iklim Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1680.677	3	560.226	8.769	.000[b]

	Residual	4280.196	67	63.884		
	Total	5960.873	70			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFIKASI DIRI, IKLIM SEKOLAH

Uji signifikansi ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel *independent* dapat menjelaskan variasi nilai *dependent* dengan mengunakan besaran nilai F. Berdasarkan Tabel 24 di atas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas (Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja) dapat menjelaskan variabel terikat (Kepuasan Kerja) dengan melihat besarnya nilai $F_{hitung.}$. Nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 8.769 > F_{tabel} = 2,742. Dapat disimpulkan, bahwa koefisien regresi ganda yang diperoleh dalam penelitian ini signifikan.

Temuan ini menolak hipotesis nol, yakni tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara terdapat pengaruh iklim sekolah (X_1), efikasi diri (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Konsekuensinya Ha diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Iklim Sekolah (X1), efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. 25: Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Iklim Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	77.791	8.101		9.602	.000		
	IKLIM SEKOLAH	-.292	.130	-.410	-2.250	.028	.322	3.104
	EFIKASI DIRI	-.425	.216	-.284	-1.963	.054	.512	1.952
	MOTIVASI KERJA	.115	.104	.173	1.807	.025	.441	2.269

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Catatan:

B	:	Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)
Std. Error	:	Kesalahan baku
Beta	:	Nilai patokan berkisar 0 hingga 1
T	:	koefisien uji t
Sig.	:	Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan Tabel 4. 25 di atas, kolom B pada *constant* adalah 77.791 sedangkan nilai Iklim Sekolah adalah -0.292, nilai Efikasi Diri adalah -0.425 dan nilai Motivasi Kerja adalah 0.115, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$\tilde{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$= 77.791 - 0.292X_1 - 0.425X_2 + 0.115X_3.$

Model persamaan tersebut mengandung makna:

a) Nilai konstanta a adalah 77.791, artinya jika Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka Kepuasan Kerja bernilai 77.791.
b) Nilai Koefisien regresi variabel iklim sekolah adalah -0.292 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam iklim sekolah akan mengurangi kepuasan kerja sebesar 0.292 unit. Ini mengindikasikan bahwa kondisi iklim sekolah yang buruk dapat berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja karyawan, menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang positif, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
c) Nilai koefisien regresi variabel efikasi diri adalah -0.425 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam efikasi diri berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja sebesar 0.425 unit. Hal ini bisa menunjukkan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah mungkin merasa kurang mampu atau tidak percaya diri dalam pekerjaan mereka, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

d) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja koefisien positif 0.115 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.115 unit. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja, menekankan pentingnya motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Selanjutnya, uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel *dependent*. Dari Tabel diketahui:

a) t_{hitung} sebesar -2.250 pada taraf signifikan 0.028. Pada t_{tabel} diperoleh nilai sebesar 1.668, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
b) t_{hitung} sebesar -1.963 pada taraf signifikan 0.054. Pada t_{tabel} diperoleh nilai sebesar 1,668, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
c) t_{hitung} sebesar 1.807 pada taraf signifikan 0.025. Pada t_{tabel} diperoleh nilai sebesar 1,668, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
d) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Deskripsi Data Kualitatif Gambaran Iklim Sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan pada data yang diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dan dokumentasi. Dari data yang diperoleh, diketahui gamabaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Iklim sekolah atau disebut juga dengan lingkungan kerja adalah lingkungan di suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang terjadi secara teratur, baik secara individu maupun kelompok, dan dapat mendorong dan meningkatkan keinginan untuk mengubah sikap dan perilaku sehubungan dengan kinerja organisasi. Sebuah lingkungan sekolah yang menyenangkan

dan aman memungkinkan para guru bekerja lebih baik; sebaliknya, lingkungan sekolah yang tidak menyenangkan menyebabkan guru enggan melakukan tugasnya dengan baik, hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan di sekolah sehingga berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Adapun gambaran iklim sekolah pada penelitian ini dilihat dari tiga indikator yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Lebih jelasnya untuk melihat gambaran iklim sekolah dapat dilihat sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh dalam aspek suasana kerja dikumpulkan melalui lima butir pertanyaan wawancara, pertanyaan pertama peneliti menannyakan "Bagaimana bapak menggambarkan suasana kerja di sekolah ini?" Kepala sekolah menjawab.

> "Menurut saya suasana kerja di SMPN 1 Sungai Penuh bisa digambarkan sebagai lingkungan yang kondusif dan kolaboratif. Para guru dan staf cenderung saling mendukung, menciptakan suasan yang positif bagi siswa. Selain itu, ada fokus pada pengembangan profesionalisme, dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan dan workshop. Kegiatan ekstrakurikulernya juga aktif, memberi ruang bagi siswa untuk berkreasi dan berkolaborasi. Umumnya, semangat kebersamaan dan keinginan untuk memajukan pendidikan menjadi landasan utama dalam suasana kerja. Namun tidak luput kemungkinan juga terdapat kekurangan sedikit-sedikit, seperti kesalah pahaman dalam kegiatan antara guru dengan guru tidak bekerja sama dikarenakan beda pemahaman, murid dengan murid dikarenakan merasa lebih kuat, dan sebagainya. Itu biasa terjadi dikarenakan kita yang banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda[147]."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa Suasana kerja di SMPN 1 Sungai Penuh dapat digambarkan sebagai lingkungan yang kondusif dan kolaboratif, di mana guru dan staf saling mendukung

[147] Gopi Indra Saputra, *Wawancara.* Kepala sekolah (14 Agustus 2024)

dan fokus pada pengembangan profesionalisme melalui pelatihan dan *workshop*. Kegiatan ekstrakurikuler yang aktif juga memberikan ruang bagi siswa untuk berkreasi dan berkolaborasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kekurangan, seperti potensi kesalah pahaman antara guru dan siswa yang disebabkan oleh pemahaman, latar belakang yang berbeda. Secara keseluruhan, semangat kebersamaan dan komitmen untuk memajukan pendidikan menjadi fondasi kuat dalam lingkungan kerja ini. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pada pertanyaan kedua, yaitu: "Apa langkah yang bapak ambil untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru?"pertanyaan ini penting di tanyakan karena menyangkut gambaran suasana kerja yang di sampaikan. Kepala sekolah menjawab:

> "Saya percaya bahwa suasana kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung produktivitas guru. Beberapa langkah yang saya ambil antara lain. Membangun Komunikasi Terbuka Seperti mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan tantangan dan pencapaian dapat membantu semua orang merasa terlibat dan dihargai. Menciptakan Lingkungan Kolaboratif: Saya berusaha menciptakan budaya kolaborasi di mana guru dapat saling mendukung, berbagi ide, dan bekerja sama dalam proyek. Ini bisa dilakukan melalui *workshop* yang melibatkan semua pihak. Memberikan Dukungan dan Pengembangan Menghargai Kontribusi. Saya selalu berusaha untuk memberikan pengakuan kepada individu atau tim yang telah berkontribusi positif, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Menciptakan Lingkungan Fisik yang Nyaman terakhir, saya berusaha untuk memastikan bahwa lingkungan fisik tempat mereka bekerja nyaman dan menyenangkan. Ini bisa meliputi penyediaan fasilitas yang baik serta menciptakan ruang yang mendukung kolaborasi[148]."

Dari jawaban di atas langkah yang diambil untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru di SMPN 1 Sungai Penuh adalah Melalui langkah-langkah seperti membangun komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan kolaboratif, memberikan dukungan dan

---

148 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

pengembangan, menghargai kontribusi, serta memastikan kenyamanan fisik di tempat kerja, kita dapat membangun suasana yang positif dan produktif. Dengan pendekatan ini, diharapkan semua anggota tim merasa terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya peneliti menannyakan "Bagaimana sekolah ini menangani tekanan kerja dan stres di antara pengajar". Kepala sekolah menjawab:

> "Di sekolah ini, kami memiliki beberapa pendekatan untuk menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar. Pertama, kami menerapkan komunikasi terbuka yang memungkinkan staf untuk berbagi kekhawatiran atau masalah yang mereka hadapi. Dengan cara ini, kami bisa memberikan dukungan yang diperlukan. Selain itu, kami mendorong kegiatan rekreasi dan team-building yang dapat membantu mengurangi stres dan memperkuat hubungan antar staf. Kegiatan ini menciptakan suasana yang lebih santai dan menyenangkan di luar konteks kerja. Terakhir, kami menyediakan akses kepada staf untuk layanan konseling kepada supervisor jika mereka membutuhkannya. Dengan semua inisiatif ini, kami berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung dan menjaga kesejahteraan emosional semua anggota tim[149].."

Berdasarkan jawaban tersebut dapat bahwa, menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar di SMPN 1 Sungai Penuh menerapkan berbagai pendekatan untuk menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar. Melalui komunikasi terbuka, kegiatan rekreasi, dan akses ke layanan konseling, kami berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperkuat kesejahteraan emosional semua anggota tim. Jawaban ini, berkaitan dengan jawaban wawancara pada pertanyaan keempat, dalam hal ini peneliti menanyakan "Apakah ada program atau kegiatan yang mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru di sini? solusi masalah di SMPN 1 Sungai Penuh ?" kepala sekolah menjawab :

---

[149] Gopi Indra Saputra, *Wawancara*...(14 Agustus 2024)

> "Ya, di sini kami memiliki beberapa program dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru. Pertama, kami mengadakan sesi konseling secara terjadwal ataupun dadakan, di mana guru dapat berbicara dengan profesional tentang berbagai tantangan yang mereka hadapi. Kami juga mendorong kegiatan, seperti rekreasi atau olahraga bersama, yang dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan menciptakan suasana yang lebih menyenangkan. Terakhir, kami mengadakan forum diskusi di mana guru dapat berbagi pengalaman dan memberikan dukungan satu sama lain seperti ketika rapat dilakukan. Dengan semua program ini, kami berusaha menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis semua guru[150].."

Berdasarkan jawaban tersebut dapat bahwa Di SMPN 1 Sungai Penuh, memiliki berbagai program dan kegiatan yang bertujuan mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru. Melalui sesi konseling yang terjadwal maupun tidak terjadwal seperti guru memiliki permasalahan yang harus disampaikan pada waktu itu juga, kegiatan rekreasi bersama, dan forum diskusi, kami menciptakan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman dan saling mendukung. Dengan inisiatif ini, kami berkomitmen untuk membangun lingkungan yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan emosional semua guru. Selanjutnya peneliti menannyakan yang berhubungan dengan jawaban pertanyaan ke empat “Apakah bapak menerima masukan dari guru terkait suasana kerja di sekolah? Bagaimana prosesnya?”. Kepala sekolah menjawab:

> "Ya, kami sangat menghargai masukan dari guru terkait suasana kerja di sekolah. Prosesnya dimulai dengan mengadakan pertemuan rutin, di mana setiap anggota tim diberi kesempatan untuk berbagi pandangan dan saran. Kami menciptakan suasana yang terbuka dan aman, sehingga semua orang merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat mereka. Selain itu, kami juga menggunakan survei anonim untuk mengumpulkan umpan balik secara lebih luas. Ini memungkinkan guru untuk memberikan masukan tanpa rasa khawatir, dan kami bisa mendapatkan wawasan

[150] Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

> yang lebih dalam tentang apa yang perlu diperbaiki. Setelah mengumpulkan masukan, kami menganalisis dan mendiskusikannya dalam tim manajemen. Kemudian, kami mengambil tindakan berdasarkan masukan tersebut, baik dalam bentuk perubahan kebijakan, pengembangan program, maupun peningkatan fasilitas. Intinya saya menerima semua masukan selagi itu untuk kemajuan sekolah ini. Dan dalam memutuskan tentu dengan cara musyawarah jika itu untuk kepentingan bersama. Dengan cara ini, kami memastikan bahwa suara guru didengar dan dihargai, serta berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang lebih baik di sekolah[151].."

Dapat disimpulkan bahwa masukan dari guru terkait suasana kerja di sekolah dan prosesnya di SMPN 1 Sungai Penuh ialah, sekolah sangat menghargai masukan dari guru terkait suasana kerja. Proses pengumpulan umpan balik dilakukan melalui pertemuan rutin dan survei anonim, menciptakan suasana yang aman untuk berbagi pandangan. Setelah analisis, masukan tersebut dibahas dalam tim manajemen dan diimplementasikan melalui perubahan kebijakan, pengembangan program, atau peningkatan fasilitas. Dengan pendekatan ini, sekolah memastikan bahwa suara semua anggota tim didengar dan berkontribusi pada kemajuan serta perbaikan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan lima pertanyaan tentang suasana kerja di SMPN 1 Sungai Penuh digambarkan sebagai kondusif dan kolaboratif, di mana guru saling mendukung dan fokus pada pengembangan profesional melalui pelatihan. Kegiatan ekstrakurikuler aktif memberikan ruang bagi siswa untuk berkreasi. Namun, ada beberapa tantangan, seperti potensi kesalah pahaman antara guru dan siswa karena latar belakang. Sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja positif dengan membangun komunikasi terbuka, memberikan dukungan, dan memastikan kenyamanan fisik. Untuk menangani tekanan kerja, ada berbagai pendekatan seperti kegiatan rekreasi dan layanan konseling, yang mendukung kesejahteraan emosional guru. Sekolah juga menghargai

---

151 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

masukan dari guru tentang suasana kerja, mengumpulkannya melalui pertemuan dan survei anonim, dan mengimplementasikannya dalam kebijakan dan program. Dengan cara ini, suara semua anggota tim didengar dan berkontribusi pada perbaikan lingkungan kerja.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Gamabaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh dalam aspek hubungan dengan rekan kerja dikumpulkan melalui lima butir pertanyaan wawancara, pertanyaan pertama peneliti menannyakan "Bagaimana bapak melihat hubungan antar guru di sekolah ini? Apakah ada kerja sama yang baik?" Kepala sekolah menyatakan:

> "Hubungan antar guru di sekolah ini sangat positif dan mendukung. Saya melihat adanya kolaborasi yang baik di antara mereka, di mana setiap individu saling menghargai dan mendukung dalam menjalankan tugasnya.walaupun ada diantara mereka dalam pergaulan sehari- hari suka dengan berkelompok-kelompok saja. Namun Kami sering mengadakan pertemuan dan kegiatan kolaboratif yang memperkuat hubungan antar anggota tim. Dalam kegiatan ini, guru dapat berbagi ide, berdiskusi tentang tantangan, dan merayakan keberhasilan bersama. Selain itu, kami juga mendorong budaya saling membantu, di mana guru yang memiliki pengalaman atau keahlian tertentu bersedia memberikan bimbingan kepada rekan-rekan mereka. Dengan demikian, tidak hanya kerja sama yang terjalin, tetapi juga pembelajaran berkelanjutan di antara semua anggota tim. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa hubungan yang harmonis ini sangat berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif dan, pada gilirannya, berdampak positif pada pengalaman belajar siswa[152].."

Berdasarakan informasi yang di sampaikan di dapatkan pernyataan bahwa SMPN 1 Sungai Penuh, hubungan antar guru di sekolah ini sangat positif dan mendukung, dengan kolaborasi yang baik meskipun ada kecenderungan untuk berkelompok. Melalui pertemuan dan kegiatan kolaboratif, mereka dapat berbagi ide, mendiskusikan tantangan, dan merayakan keberhasilan bersama. Budaya saling membantu juga ditekankan, di mana guru yang berpengalaman memberikan bimbingan

---

[152] Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

kepada rekan-rekan mereka. Hubungan yang harmonis ini berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pengalaman belajar siswa. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pada pertanyaan kedua, yaitu: “Apakah ada mekanisme penyelesaian konflik jika terjadi ketegangan atau masalah di antara guru?” Pada pertanyaan kedua ini, kepala sekolah menjawab:

> "Ya, di sekolah ini kami memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang jelas untuk mengatasi ketegangan atau masalah yang mungkin timbul di antara guru. Pertama, kami mendorong komunikasi terbuka di mana gutu yang bermasalah didorong untuk berbicara dengan kami dahulu selaku supervisor, setelah itu dialnjutkan langsung satu sama lain jika mereka mengalami ketegangan. Hal ini bisa membantu menyelesaikan masalah sebelum berkembang lebih besar. kami berkomitmen untuk menjaga suasana kerja yang positif dan harmonis di sekolah[153].."

Kepala sekolah menjelaskan bahwa sekolah memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang jelas, yang dimulai dengan mendorong komunikasi terbuka antara guru dan supervisor. Staf didorong untuk berbicara secara langsung satu sama lain jika terjadi ketegangan, sehingga masalah dapat diselesaikan sebelum berkembang lebih besar. Dengan pendekatan ini, sekolah berkomitmen untuk menjaga suasana kerja yang positif dan harmonis.

Selanjutnya, peneliti menanyakan, “Bagaimana komunikasi antar rekan kerja difasilitasi di sekolah ini? Kepala sekolah menjawab :

> "Di sekolah ini, komunikasi antar rekan kerja difasilitasi melalui berbagai cara. Pertama, kami mengadakan pertemuan rutin yang memungkinkan semua staf untuk berbagi informasi, mendiskusikan perkembangan, dan mengatasi tantangan bersama. Kami juga menggunakan teknologi untuk mendukung komunikasi, seperti grup chat WA, di mana staf dapat dengan mudah bertukar pesan, berbagi dokumen informasi[154].."

---

153 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

154 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

Dari jawaban di atas, diketahui komunikasi antar rekan kerja di sekolah ini difasilitasi melalui pertemuan rutin yang memungkinkan guru untuk berbagi informasi dan mendiskusikan tantangan bersama. Selain itu, penggunaan teknologi, seperti grup chat WhatsApp, memudahkan guru untuk bertukar pesan dan berbagi dokumen. Pendekatan ini memastikan komunikasi yang efektif dan mendukung kolaborasi di antara semua anggota tim. Selanjuttnya peneliti menannyaskan "Apakah sekolah mendukung kegiatan atau inisiatif yang mempererat hubungan kerja antar guru? kepala sekolah menyatakan:

> "Ya, sekolah ini sangat mendukung kegiatan dan inisiatif yang bertujuan untuk mempererat hubungan kerja antar guru. Kami mengadakan berbagai kegiatan, seperti workshop, refreresing, dan olahraga bersama. Kegiatan ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga memungkinkan staf untuk saling mengenal lebih baik di luar konteks pekerjaan. Kami percaya bahwa hubungan yang baik antar guru sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, kami terus mencari peluang untuk mengadakan kegiatan yang dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja, seperti pada saat hari ulang tahun sekolah, hut PGRI, dan lainnya[155].."

Dari penyataan kepala sekolah didapatkan sekolah secara aktif mendukung kegiatan dan inisiatif yang mempererat hubungan kerja antar guru melalui berbagai kegiatan, seperti *workshop*, refreshing, dan olahraga bersama. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga membantu guru saling mengenal lebih baik di luar konteks pekerjaan. Dengan percaya bahwa hubungan yang baik antar staf penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif, sekolah terus mencari peluang untuk mengadakan kegiatan yang memperkuat hubungan antar rekan kerja. Pertanyaan selanjutnya berkaitan dengan pertanyaan keempat "Seberapa penting bagi bapak hubungan harmonis antar guru dalam mendukung keberhasilan sekolah? Kepala sekolah menjawab:

---

155 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

> "Hubungan harmonis antar guru sangat penting dalam mendukung keberhasilan sekolah. Ketika staf bekerja dalam suasana yang positif dan saling mendukung, hal ini tidak hanya meningkatkan moral, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Saya percaya bahwa ketika semua anggota tim merasa dihargai dan terlibat, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antar guru adalah salah satu prioritas utama kami dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Walaupun pasti terjadi pertengkaran baik secara perang dingin ataupun saling tidak bertegur sapa. Namun itu biasa terjadi, namun kami selalu bertindak untuk mencari solusi dari setiap permasalahan antar guru[156]..”

Dari jawaban didapatkan hubungan harmonis antar guru sangat penting untuk keberhasilan sekolah, karena menciptakan suasana yang positif dan mendukung produktivitas. Ketika semua anggota tim merasa dihargai dan terlibat, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik juga meningkat. Meskipun konflik atau ketegangan mungkin terjadi, fokus pada pencarian solusi merupakan prioritas utama untuk menjaga hubungan yang baik. Dari lima jawaban terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja tersebut, diketahui bahwa SMPN 1 Sungai Penuh memiliki hubungan yang sangat positif antar guru. Mereka saling mendukung dan berkolaborasi, meskipun terkadang ada kecenderungan untuk berkelompok. Komunikasi terbuka dan pertemuan rutin membantu menyelesaikan masalah sebelum berkembang lebih besar. Sekolah juga aktif mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan antar guru, seperti *workshop* dan olahraga bersama. Hubungan yang harmonis ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan motivasi guru, sehingga mendukung keberhasilan siswa dan tujuan sekolah secara keseluruhan.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

---

[156] Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

Gambaran iklim sekolah di SMP N 1 Kota Sungai Penuh dalam aspek tersedianya fasilitas kerja dikumpulkan melalui lima butir pertanyaan wawancara, pertanyaan pertama peneliti menannyakan "Bagaimana bapak menilai kecukupan fasilitas kerja yang tersedia di sekolah ini?" kepala sekolah menjawab :

> "Saya menilai bahwa fasilitas kerja di sekolah ini cukup memadai untuk mendukung kegiatan sehari-hari. Walaupun terdapat kekurangan alat seperti ruang kelas tidak dilengkapi dengan alat peraga yang diperlukan dan teknologi yang mendukung proses belajar mengajar, seperti proyektor dan akses internet yang memadai. Selain itu, kami juga memiliki ruang kerja untuk guru yang nyaman, di mana kami bisa berdiskusi dan merencanakan kegiatan bersama. Fasilitas olahraga juga tersedia, yang penting untuk kesejahteraan guru dan siswa. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa fasilitas yang ada cukup mendukung, namun kami tetap berkomitmen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan[157].."

Dari jawaban kepala sekolah diketahui fasilitas kerja di sekolah ini dianggap cukup memadai untuk mendukung kegiatan sehari-hari, meskipun terdapat beberapa kekurangan, seperti kurangnya alat peraga dan teknologi di ruang kelas. Ruang kerja staf yang nyaman dan fasilitas olahraga juga tersedia, berkontribusi pada kesejahteraan guru dan siswa. Meskipun fasilitas yang ada sudah mendukung, komitmen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan tetap diutamakan untuk meningkatkan kualitas fasilitas di sekolah. Selanjutnya peneliti menannyakan "Apakah ada upaya untuk memperbarui atau meningkatkan fasilitas kerja secara berkala?". Kepala sekolah menjawab:

> "Ya, di sekolah ini kami memiliki upaya yang konsisten untuk memperbarui dan meningkatkan fasilitas kerja secara berkala. Setiap tahun, kami melakukan evaluasi terhadap kondisi fasilitas yang ada untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Kami juga mengumpulkan masukan dari staf mengenai fasilitas yang mereka anggap perlu diperbarui,

---

157 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

> baik itu alat pembelajaran, teknologi, atau ruang kerja. Berdasarkan masukan tersebut, kami merencanakan anggaran untuk perbaikan atau pengadaan fasilitas baru. Namun tidak juga dapat kita ungkiri dana yang masuk ke sekolah tidak lah terlalu banyak sehingga perbaikan perlu proses dalam mewujudkannya, oleh sebab itu kami memilih yang paling krusial saja yang perlu di perbaiki terlebih dahulu[158]..”

Dari pernyataan kepala sekolah di dapatkan, sekolah ini secara konsisten melakukan upaya untuk memperbarui dan meningkatkan fasilitas kerja dengan melakukan evaluasi tahunan dan mengumpulkan masukan dari guru. Meskipun keterbatasan dana menjadi tantangan, prioritas diberikan pada perbaikan yang paling dibutuhkan. Dengan pendekatan ini, sekolah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara bertahap. Pertanyaan selanjutnya “Bagaimana sekolah menangani kebutuhan fasilitas tambahan jika guru merasa ada kekurangan?”, kepala sekolah menjawab:

> "Di sekolah ini, kami sangat terbuka terhadap masukan dari guru mengenai kebutuhan fasilitas tambahan. Jika ada yang merasa ada kekurangan, kami mendorong mereka untuk menyampaikan pendapatnya melalui jalur komunikasi yang telah disediakan, baik melalui pertemuan rutin maupun melalui surat atau formulir umpan balik. Setelah menerima masukan tersebut, kami akan melakukan evaluasi untuk memahami tingkat urgensi dan dampaknya terhadap proses belajar mengajar. Tim manajemen kemudian akan mempertimbangkan masukan tersebut dalam rapat dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan, termasuk pengadaan fasilitas tambahan jika memungkinkan. Kami juga mempertimbangkan untuk mengajukan proposal pendanaan tambahan jika diperlukan, serta mencari sumber daya alternatif, seperti kerjasama dengan lembaga luar atau sponsor. Dengan cara ini, kami berupaya untuk memastikan bahwa kebutuhan fasilitas tambahan dapat ditangani secara efektif. Namun kembali lagi sekolah kita memamng terbatas dengan dana bos saja yang tidak terlalu banyak untuk berbuat banyak jika tidak terlalu urgensi[159]..”

---

158 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

159 Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

Dari jawaban kepala sekolah didapatkan sekolah berkomitmen untuk menangani kebutuhan fasilitas tambahan dengan terbuka menerima masukan dari guru. Prosesnya melibatkan evaluasi urgensi dan dampak terhadap pembelajaran, dengan tim manajemen merencanakan langkah-langkah yang diperlukan. Meskipun ada upaya untuk mencari sumber daya tambahan, seperti proposal pendanaan atau kerjasama dengan lembaga luar, sekolah tetap menghadapi keterbatasan dana, sehingga fokus diberikan pada kebutuhan yang paling mendesak dan urgensi yang tinggi. Pertanyaan selanjutnya ke empat "Apakah fasilitas yang tersedia memadai untuk mendukung pembelajaran dan operasional sehari-hari?". Kepala sekolah menjelaskan:

> "Secara keseluruhan, fasilitas yang tersedia di sekolah ini cukup memadai untuk mendukung pembelajaran dan operasional sehari-hari. Ruang kelas dilengkapi dengan peralatan yang diperlukan, seperti meja, kursi, dan alat bantu belajar yang memadai. Kami juga memiliki akses ke teknologi, seperti proyektor dan koneksi internet, yang sangat membantu dalam proses pengajaran. Selain itu, terdapat fasilitas pendukung lainnya, seperti perpustakaan, ruang komputer, dan ruang kegiatan ekstrakurikuler yang memungkinkan siswa untuk mengembangkan minat dan bakat mereka di luar pelajaran akademis. Fasilitas olahraga juga disediakan, yang penting untuk kesehatan dan kesejahteraan siswa. Namun, kami menyadari bahwa masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal penyediaan alat peraga yang lebih modern dan akses ke teknologi, seperti proyektor dan koneksi internet yang masih banyak kekurangan sehingga untuk pemakaian alat harus bergantian kadang juga terjadi perebutan. Sehingga guru tidak bisa mengembangkan kemampuan mengajarnya semaksimal mungkin[160].."

Dari penjelasan diatas fasilitas di sekolah ini secara umum dianggap memadai untuk mendukung pembelajaran dan operasional sehari-hari, dengan ruang kelas yang dilengkapi peralatan dasar, akses teknologi, dan fasilitas pendukung seperti perpustakaan dan ruang

[160] Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

komputer. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan penyediaan alat peraga yang lebih modern dan memperbaiki akses teknologi, seperti proyektor dan koneksi internet, yang saat ini sering mengalami masalah sangat kekurangan sehingga pemakaian yang bergantian. Hal ini berdampak pada kemampuan guru untuk mengembangkan metode pengajaran mereka secara optimal. Pertanyaan selanjutnya bersaangkutan dengan jawaban ke empat "Seberapa besar peran fasilitas kerja dalam menunjang produktivitas dan kinerja staf di sekolah ini?". Kepala sekolah menjawab:

> "Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang produktivitas dan kinerja guru di sekolah ini. Ketika fasilitas yang ada memadai dan nyaman, staf dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Ruang kerja yang baik, misalnya, memungkinkan guru untuk berdiskusi, merencanakan kegiatan, dan berbagi ide dengan lebih lancar. Akses ke teknologi, seperti komputer dan proyektor, juga sangat mendukung dalam proses pengajaran dan administrasi. Ketika guru memiliki fasilitas yang memadai, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Sebaliknya, jika fasilitas kurang memadai, seperti alat peraga yang tidak lengkap atau ruang yang tidak nyaman, hal ini dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja[161].."

Dari jawaban kepala sekolah di dapatkan fasilitas kerja memiliki peran yang sangat dalam menunjang produktivitas dan kinerja guru di sekolah ini. Fasilitas yang memadai dan nyaman memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien, mendukung kolaborasi, serta meningkatkan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas demi mendukung efektivitas kerja guru.

Berdasarkan hasil aspek pertanyaan mengenai tersedianya fasilitas kerja pada indicator iklim sekolah dapat kita simpulkan, cukup memadai

---

[161] Gopi Indra Saputra, *Wawancara...* (14 Agustus 2024)

untuk mendukung kegiatan sehari-hari, meskipun ada beberapa kekurangan, seperti alat peraga dan teknologi yang terbatas. Namun ruang kerja guru dan fasilitas olahraga yang nyaman membantu kesejahteraan semua pihak. Sekolah berkomitmen untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas berdasarkan masukan dari guru, meskipun ada tantangan keterbatasan dana. Fokus utama adalah pada perbaikan yang paling mendesak untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Seperti perlu peningkatan pada alat peraga modern dan akses teknologi. Fasilitas yang baik sangat penting untuk produktivitas dan semangat kerja guru, sehingga peningkatan kualitas fasilitas tetap menjadi prioritas.

C. Pembahasan

1. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh

Penelitian ini dilakukan di SMP N 1 Sungai Penuh pada bulan Agustus 2017. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Dari analisis data dapat diketahui temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 23%.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan hasil penelitian seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya Pratiwi,Patisina dan Turnip. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinan, artinya semakin baik iklim kerja maka

semakin tinggi kepuasan kerja[162]. Prayoga dan Wahyuningsih Diperoleh hasil bahwa iklim kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Kota Yogyakarta[163]. Wonua, juga melakukan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja[164].

Salah satu dari banyak hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar pendidikan dengan sukses dan efisien adalah lingkungan di sekolah. Iklim sekolah memiliki dampak yang signifikan dan membantu institusi memberikan pendidikan yang lebih baik. Budaya dan kepribadian sekolah secara keseluruhan pasti dipengaruhi oleh suasananya. Bagaimana guru, orang tua, dan siswa memperlakukan sekolah disebut lingkungan sekolah. Seluruh kegiatan sekolah dapat berjalan lancar jika ada lingkungan atau kondisi sekolah yang mendukung. Kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh siswa dan memengaruhi perilaku mereka dikenal sebagai iklim sekolah. Kualitas ini didasarkan pada persepsi kolektif siswa tentang perilaku di sekolah .

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai persepsi seorang terhadap pekerjaan mereka. Terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas yang dilakukan di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Setiap hal yang sangat penting untuk dipenuhi untuk kelangsungan hidup dan kepuasan adalah kebutuhan. Guru akan merasa puas jika kompensasi yang mereka terima untuk pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang mereka terima tidak dapat memenuhi

---

[162] Pratiwi, Patisina, and Turnip, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan."

[163] Prayoga and Wahyuningsih, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop Di Kota Yogyakarta)."

[164] Almansyah Rundu Wonua, Ismanto Ismanto, and Magefira Rahmadani, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)."

kebutuhan hidup mereka, maka guru tersebut akan sulit untuk merasa puas. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa banyak seseorang memenuhi kebutuhannya dari pengalaman kerja mereka[165].

Kepuasan kerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang ideal. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan semakin bersemangat untuk bekerja. Tentu saja, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif seseorang terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan mereka[166].

Dapat di simpulkan iklim sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar, dan kualitasnya berpengaruh pada perilaku siswa. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana individu merasa terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Dalam konteks ini, guru yang merasa puas dengan kompensasi dan lingkungan kerja mereka akan lebih termotivasi, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

2. Gambaraan Iklim Sekolah Di SMPN 1 Sungai Penuh

Iklim sekolah yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, karena menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengembangan profesional. Dalam lingkungan di mana guru saling mendukung dan merasa dihargai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Fasilitas yang memadai dan kenyamanan fisik juga berkontribusi pada kepuasan kerja, sementara manajemen stres melalui layanan konseling dan kegiatan rekreasi mendukung kesejahteraan emosional. Dengan demikian, iklim sekolah

---

165 Gary Dessler, *Organization and Management: A Contingency Approach*.

166 Eka et al., "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar."

yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja guru, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja dan hasil belajar siswa.

Dari data analisis angket di atas yang menyatakan bahwa adanya pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja dan di tambah dengan hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang menunjukakan gambaran iklim sekolah yang menaterdiri dari indikator iklim kerja itu sendiri sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Berdasarkan hasil penelitian tentang suasana kerja di SMPN 1 Sungai Penuh digambarkan sebagai kondusif dan kolaboratif, di mana guru saling mendukung dan fokus pada pengembangan profesional melalui pelatihan. Kegiatan ekstrakurikuler aktif memberikan ruang bagi siswa untuk berkreasi. Namun, ada beberapa tantangan, seperti potensi kesalah pahaman antara guru dan siswa disebabkan oleh pemahaman, latar belakang yang berbeda. Sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja positif dengan membangun komunikasi terbuka, memberikan dukungan, dan memastikan kenyamanan fisik. Untuk menangani tekanan kerja, ada berbagai pendekatan seperti kegiatan rekreasi dan layanan konseling, yang mendukung kesejahteraan emosional guru. Sekolah juga menghargai masukan dari guru tentang suasana kerja, mengumpulkan melalui pertemuan dan mengimplementasikannya dalam kebijakan dan program. Dengan cara ini, suara semua anggota tim didengar dan berkontribusi pada perbaikan lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan

melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan[167].

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan[168].

2) Hubungan dengan rekan kerja

---

167 Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 18.

168 Agus Ahyari, *Manajemen Produksi* (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 3.

Mengenai hubungan dengan rekan kerja, diketahui bahwa SMPN 1 Sungai Penuh memiliki hubungan yang sangat positif antar guru dan staf. Mereka saling mendukung dan berkolaborasi, meskipun terkadang ada kecenderungan untuk berkelompok. Komunikasi terbuka dan pertemuan rutin membantu menyelesaikan masalah sebelum berkembang lebih besar. Sekolah juga aktif mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan antar guru, seperti workshop dan olahraga bersama. Hubungan yang harmonis ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan motivasi guru, sehingga mendukung keberhasilan siswa dan tujuan sekolah secara keseluruhan.

Hubungan kerja berarti rekan kerja berkomunikasi satu sama lain dengan baik dan tidak ada konflik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi yang harmonis dan akrab. Hubungan kerja dalam arti sempit adalah interaksi antar karyawan dalam lingkup kerja, sedangkan arti luas hubungan kerja berarti interaksi karyawan dengan yang lain pada kondisi kerja yang mengakibatkan mereka untuk bekerja bersama secara produktif di dalam mencapai tujuan perusahaan[169].

Pengertian lain hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara seseorang (karyawan) yang ada di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. suasana yang terjadi baik hubungan kerja antara atasan dengan karyawan maupun antar karyawan[170]. Suatu pekerjaan dalam perusahaan pada kenyataanya tidak mampu dikerjakan secara individu, melainkan diperlukan adanya kerja sama antar karyawan dalam perusahaan. Kerjasama tercipta dengan adanya interaksi, saling

---

169 Lany Widyantu, "' Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang', Wacana" 13, no. 2 (n.d.): 215.

170 Ernawati, "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol 10, no. No 2 (n.d.).

memahami kegiatan–kegiatan pekerjaan, saling membantu memecahkan suatu masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan antar karyawan merupakan hubungan terdekat sehingga mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator hubungan kerja meliputi, tingkat keramahan atasan, perhatian atasan atas kesulitan yang dialami karyawan, adanya motivasi dari atasan, dukungan sesama karyawan, toleransi dalam menggunakan fasilitas yang ada di lingkungan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Selanjutnya mengenai tersedianya fasilitas kerja pada indicator iklim sekolah di SMPN 1 Sungai Penuh dapat simpulkan, cukup memadai untuk mendukung kegiatan sehari-hari, meskipun ada beberapa kekurangan, seperti alat peraga dan teknologi yang terbatas. Namun ruang kerja dan fasilitas olahraga yang nyaman membantu kesejahteraan semua pihak. Sekolah berkomitmen untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas berdasarkan masukan dari staf, meskipun ada tantangan keterbatasan dana. Fokus utama adalah pada perbaikan yang paling mendesak untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Seperti perlu peningkatan pada alat peraga modern dan akses teknologi. Fasilitas yang baik sangat penting untuk produktivitas dan semangat kerja guru, sehingga peningkatan kualitas fasilitas tetap menjadi prioritas.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu faktor yang mendukung aktivitas bekerja. yang berarti peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dengan lancar. Fasilitas kerja yang lengkap di lingkungan pendidikan sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kenyamanan guru dan siswa, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas pembelajaran. Gordon menyebutkan bahwa lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan motivasi dan

produktivitas siswa, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada hasil akademik[171].

Fasilitas kerja yang lengkap tidak hanya memengaruhi siswa, tetapi juga berdampak pada kinerja guru. Darling-Hammond menyatakan bahwa guru yang memiliki akses ke sumber daya yang memadai cenderung lebih efektif dalam mengajar dan dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Dengan demikian, ketersediaan fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru[172].

Meskipun penting, penyediaan fasilitas kerja yang lengkap sering kali menghadapi tantangan, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya perencanaan yang baik. Leithwood dan Jantzi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan visi yang jelas sangat diperlukan untuk mengatasi hambatan dalam penyediaan fasilitas yang memadai[173].

Berdasarakan hasil pembahasan yang di atas mengenai gambaran iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Sungai Penuh ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut bersifat kondusif dan kolaboratif. Guru saling mendukung serta berfokus pada pengembangan profesional melalui pelatihan, yang berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Kegiatan ekstrakurikuler yang aktif memberikan kesempatan bagi siswa untuk berkreasi, meskipun terdapat tantangan dalam komunikasi yang dapat disebabkan oleh perbedaan pemahaman dan latar belakang antara guru dan siswa. Sekolah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan membangun komunikasi terbuka, memberikan dukungan, dan memastikan kenyamanan fisik. Berbagai pendekatan, termasuk kegiatan rekreasi dan

---

171 R. Gordon, "The Impact of School Facilities on Student Performance.," *Journal of Educational Administration* 47, no. 3 (2009): 330–340.

172 L. Darling-Hammond, "Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. Education Policy Analysis Archives," Vol. 8, no. 1 (2000).

173 Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Transformational School Leadership Effects: A Replication*. *School Effectiveness and School Improvement*, 11(4), 400-421.

layanan konseling, diimplementasikan untuk menangani tekanan kerja dan mendukung kesejahteraan emosional guru. Masukan dari guru sangat dihargai dan diintegrasikan dalam kebijakan serta program, memastikan bahwa semua suara didengar untuk perbaikan lingkungan kerja.

Hubungan antar rekan kerja di SMPN 1 Sungai Penuh juga sangat positif, dengan kolaborasi yang baik meskipun terkadang ada kecenderungan untuk berkelompok. Komunikasi yang terbuka dan pertemuan rutin membantu menyelesaikan masalah sebelum berkembang lebih besar. Kegiatan yang mempererat hubungan antar guru, seperti workshop dan olahraga bersama, berkontribusi pada penciptaan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan motivasi guru. Meskipun fasilitas kerja yang tersedia cukup memadai, terdapat beberapa kekurangan, seperti alat peraga dan teknologi yang terbatas. Ruang kerja dan fasilitas olahraga yang nyaman mendukung kesejahteraan, namun peningkatan alat peraga modern dan akses teknologi menjadi prioritas. Sekolah berkomitmen untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki fasilitas berdasarkan masukan dari guru, meskipun dihadapkan pada tantangan keterbatasan dana.

Secara keseluruhan, SMPN 1 Sungai Penuh menunjukkan upaya yang signifikan dalam menciptakan iklim sekolah yang mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan siswa dan tujuan sekolah secara keseluruhan. Ini sejalan dengan penelitain yang dilakukan oleh Istikomah, mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, dibahas bahwa kepuasan kerja guru sebagian besar dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain beban mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, kemandirian dan pengambilan keputusan, serta faktor keintiman dan kehangatan. Pada analisis kualitatif menjelaskan bahwa iklim sekolah yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja peserta didik. Pada akhirnya studi ini memiliki implikasi yang signifikan secara pedagogis dan manajerial bagi pemerintah di Indonesia, khususnya para

pengambil kebijakan dibidang pendidikan untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif dan menyenangkan[174].

Selanjutnya di perkuat oleh hasil penelitian oleh Osman Manalu, yang mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan utama yang meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan, membina lingkungan kerja yang positif, dan memberikan dukungan dan pengawasan yang konsisten. Faktor internal seperti motivasi intrinsik dan kompetensi guru, di samping faktor eksternal seperti fasilitas pendidikan dan kepemimpinan yang mendukung, secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berkorelasi positif dengan peningkatan hasil belajar siswa dan berbagai indikator kualitas sekolah. Studi ini diakhiri dengan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah, pembuat kebijakan, dan lembaga pendidikan untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif yang dapat menumbuhkan lingkungan pengajaran yang kondusif dan mencapai standar pendidikan yang tinggi[175].

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan pengaruh efikasi diri (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 22.7%. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan hasil penelitian seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya. Sutanti dan Widayati, hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja tidak

---

174 Hum, "Iklim Organisasi Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Bahasa Inggris (English Foreign Language -EFL) Di Indonesia."

175 Manalu, Kristianingsih, and Adnyana, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu."

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja[176].

Selanjutntya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kencana dan Santosa, hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Pada penelitian Dewi dan Dewi hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh pada kepuasan kerja secara simultan. Selain itu, *self-efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour dan Travel[177].

Efikasi diri memfasilitasi penetapan tujuan, investasi upaya, ketekunan dalam menghadapi hambatan, dan pemulihan dari kemunduran. Ini dapat dianggap sebagai faktor ketahanan. Efikasi diri adalah sebuah konstruksi operatif, yaitu terkait dengan perilaku selanjutnya dan, oleh karena itu, relevan untuk praktik profesional atau akademis dan perubahan perilaku. Dengan demikian, efikasi diri dapat memandu perubahan perilaku dan mendukung fungsi optimal. Efikasi diri menunjukkan perkiraan subyektif mengenai jumlah kendali pribadi yang diharapkan dimiliki seseorang dalam situasi tertentu[178].

Jika kita memiliki keyakinan yang kuat bahwa kita dapat menguasai tugas yang akan datang (yaitu, memiliki efikasi diri yang tinggi), maka kita akan berusaha mencapainya. Ketika kita merasa yakin dapat mengatasi ancaman atau tantangan yang akan datang (misalnya ujian), kita cenderung untuk menghadapi situasi tersebut daripada menghindarinya. Sebaliknya, jika kita meragukan kemampuan diri sendiri (misalnya efikasi diri yang rendah), kita mungkin ragu untuk bertindak secara efektif. Oleh karena itu, efikasi diri mempengaruhi besarnya upaya yang dilakukan individu untuk mengubah perilaku

---

176 Sutanti and Widayati, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

177 Kencana and I Made Santosa, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa."

178 Willibald Ruch et al., *Handbook of Positive Psychology Assessment*.

tertentu guna mencapai tujuan, serta sejauh mana mereka bertahan dalam usaha mencapai tujuan tersebut meskipun menghadapi hambatan dan kemunduran yang dapat mengurangi motivasi. Dengan demikian, efikasi diri menjadi panduan penting untuk keterlibatan perilaku dan sangat krusial dalam mencapai perilaku yang terarah pada tujuan dalam kehidupan sehari-hari.

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, dorongan, dan tindakan mereka[179]. Sehingga seorang guru diharapkan memiliki efikasi diri yang tinggi guna menjalankan perannya sebagai guru yang profesional. Ketika seorang guru dihadapkan dalam masalah atau kendala maka dia akan siap dan percaya diri akan mampu menyelesaikan masalah serta akan merasa tertantang untuk memperbaiki diri unntuk menjadi guru yang mempunyai profesionalisme tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan bebrapa teori di atas dapat di simpulkan, Efikasi diri adalah kunci dalam penetapan tujuan, usaha, ketekunan menghadapi hambatan, dan pemulihan dari kemunduran, menjadikannya faktor ketahanan yang penting. Keyakinan akan kemampuan diri mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan dan menghadapi tantangan, sementara keraguan dapat menghambat tindakan. Dalam konteks pendidikan, guru dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengatasi masalah dan termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan efektivitas guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh

[179] Embun Sari Tambunan, Witarsa Tambunan, and Lisa Gracia Kailola, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi diriGuru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Habinsaran" 5 (2021): 3343–52.

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 8.3%. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan hasil penelitian sebagai berikut : Pratiwi, Patisina dan Turnip. Hasil penelitian ini yaitu: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja[180]. Dewi, Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja secara simultan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour dan Travel[181].

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan[182]. Motivasi itu ketika semua upaya dan tekad seseorang diarahkan untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Hasil-hasil ini dapat termasuk produktifitas, kehadiran atau prilaku kerja, dan kreativitas lainnya. Motivasi kerja terdiri dari kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendukung permulaan, arah, format, jangka waktu, dan intensitas[183].

Motivasi adalah dorongan mental yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi tidak hanya gerak fisik mental. Ada dua aspek motivasi: gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat, tetapi motif harus disimpulkan. Motivasi biasanya didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan, atau hasrat seseorang[184].

---

180 Pratiwi, Patisina, and Turnip, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan."

181 Eka et al., "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar."

182 Elfira Oktarina, Makhdalena, and Caska, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru."

183 Indiargo Dwi Prastyo and Bowo Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur."

184 Elfira Oktarina, Makhdalena, and Caska, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru."

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat seseorang berusaha untuk bekerja sama, berprestasi, dan menyatukan semua upaya demi mencapai kebahagiaan. Ini berarti bahwa ketika seseorang termotivasi, semua energi dan tekadnya akan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang dicapai bisa berupa produktivitas, kehadiran yang baik, perilaku kerja positif, ataupun kreativitas.

Motivasi kerja terdiri dari faktor-faktor internal, seperti kebutuhan dan keinginan pribadi, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan dukungan dari orang lain. Kombinasi dari kedua faktor ini mempengaruhi awal, arah, bentuk, durasi, dan intensitas usaha yang dilakukan oleh individu. Motivasi itu sendiri berfungsi sebagai dorongan mental yang tidak hanya berhubungan dengan aktivitas fisik, tetapi juga mencakup aspek mental yang lebih dalam. Motivasi dapat dibagi menjadi dua aspek: gerakan, yang terlihat dari tindakan nyata, dan motif, yang merupakan alasan di balik tindakan tersebut dan sering kali harus disimpulkan dari perilaku individu.

Berdasarkan teori di atas dapat kita simpulkan motivasi merupakan elemen penting yang mendorong individu untuk bekerja dengan baik dan mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian tujuan. Dengan melibatkan faktor internal dan eksternal, motivasi mempengaruhi berbagai aspek, termasuk produktivitas, kehadiran, dan kreativitas. Memahami motivasi sebagai dorongan mental yang melibatkan kebutuhan dan hasrat individu dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengembangan motivasi di tempat kerja sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan dan meningkatkan kualitas hidup individu.

5. Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP N 1 Kota Sungai Penuh

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah (X_1), efikasi diri (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Iklim sekolah merupakan suatu suasana atau kualitas untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah[185]. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri, dimana guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula[186]. Merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku.

Faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi diri pada seseorang untuk bekerja sama bagi kepentingan bersama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Efikasi diri berhubungan positif dengan kepuasan kerja[187].

Maka, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri seseorang, maka tingkat kepuasan kerjanya juga semakin rendah. Dalam suatu pekerjaan yang dilakukan, ikatan emosional dan loyalitas merupakan salah satu faktor penting yang menentukan motivasi karyawan, yang selanjutnya dapat menentukan loyalitas mereka terhadap organisasi. Efektivitas motivasi kerja sebagai akibat dari baik faktor internal maupun eksternal yang memaksa

---

185 Amalia and Suarman, "Peranan Iklim Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter International Seminar on Regional Siswa Smp Metta Maitreya Pekanbaru."

186 Sutanti and Widayati, "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

187 Lau, "The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction."

karyawan untuk bekerja lebih bersemangat, sehingga kepuasan kerja mereka dapat tercapai.

Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa iklim sekolah yang positif meningkatkan efikasi diri guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja mereka. Ketiga elemen ini saling mendukung untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kepuasan kerja. Semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru, dan semakin tinggi motivasi kerja mereka, yang semua berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan Iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja saling berinteraksi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh. Iklim sekolah yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung, yang meningkatkan kepercayaan diri guru dan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan iklim sekolah dan pengembangan efikasi diri serta motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat untuk memberikan konteks yang lebih baik terhadap hasil yang diperoleh. Pertama, penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Sungai Penuh, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak dapat digeneralisasi ke sekolah-sekolah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Variabel-variabel yang diteliti, seperti iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual yang spesifik untuk lokasi penelitian ini.

Kedua, keterbatasan dalam pengumpulan data juga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data, seperti wawancara dan kuesioner, memiliki potensi untuk menimbulkan bias, baik dari responden yang mungkin tidak sepenuhnya jujur dalam memberikan jawaban maupun dari peneliti yang mungkin memiliki

interpretasi subjektif terhadap data yang diperoleh. Selain itu, ukuran sampel yang terbatas dapat membatasi keberagaman pandangan yang dihadirkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, penelitian ini juga tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti kondisi sosial ekonomi, kebijakan pendidikan, dan lingkungan masyarakat sekitar. Faktor-faktor ini mungkin memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan efikasi diri guru, namun tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh perlu ditafsirkan dengan hati-hati, dan penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di konteks yang lebih luas.

KERINCI

BAB V
KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, bisa dikemukakan kesimpulan-kesimpulan yaitu

1. Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja

   Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja di SMPN 1 Sungai Penuh mencapai 23%, menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru.

2. Gambaran iklim sekolah kerja di SMPN 1 Sungai Penuh

   Sekolah ini memiliki suasana kerja yang mendukung, dengan guru saling membantu dan fokus pada pengembangan profesional melalui pelatihan. Komunikasi yang baik memungkinkan masukan guru diimplementasikan dalam kebijakan, menciptakan lingkungan kerja yang responsif. Namun, ada beberapa tantangan, seperti: Kesalah pahaman, perbedaan latar belakang dapat menyebabkan miskomunikasi. Fasilitas, meskipun memadai, alat peraga dan teknologi modern masih kurang, terhambat oleh keterbatasan dana. Kolaborasi, beberapa guru cenderung berkelompok, yang dapat mengganggu kerja sama. Maka dari itu penting untuk terus memperhatikan dan memperbaiki iklim sekolah agar kepuasan kerja guru dapat meningkat.

3. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

   Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja diukur sebesar 22,7%. Ini menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru. Semakin kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan mereka.

4. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

   Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diukur sebesar 8,3%. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi kerja

yang kuat mendorong guru untuk berkontribusi lebih baik, merasa lebih terlibat, dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

5. Terdapat pengaruh iklim sekolah, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

   Terdapat pengaruh signifikan dari iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi efikasi diri, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Dengan memperbaiki ketiga aspek ini, kita dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

B. Implikasi

Hasil penelitian pengaruh iklim sekolah, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru yang dilakukan SMP N 1 Kota Sungai Penuh memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengelolaan Iklim Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan kontribusi sebesar 23%. Implikasi ini menekankan pentingnya upaya terus-menerus untuk menciptakan dan mempertahankan iklim sekolah yang positif. Sekolah perlu secara aktif:

a. Memperhatikan dan meningkatkan iklim sekolah: melakukan evaluasi rutin terhadap suasana kerja dan mencari masukan dari guru untuk pengembangan kebijakan yang mendukung.
b. Mengatasi potensi kesalahpahaman: menyediakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan pemahaman antar guru dan siswa, serta membangun komunikasi yang lebih baik.
c. Meningkatkan fasilitas: mengidentifikasi dan mengatasi kekurangan dalam alat peraga dan teknologi yang dapat menghambat proses belajar mengajar.

2. Pengembangan Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki pengaruh sebesar 22.7% terhadap kepuasan kerja guru. Implikasi ini menunjukkan bahwa sekolah perlu:

a. Mendukung pengembangan efikasi diri: memberikan pelatihan dan dukungan bagi guru untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilakukan melalui mentoring dan program pengembangan profesional yang berkelanjutan.
b. menciptakan lingkungan yang mendukung: memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas pencapaian guru guna meningkatkan rasa percaya diri mereka.

3. Peningkatan Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkontribusi sebesar 8.3% terhadap kepuasan kerja. Implikasi ini menunjukkan perlunya:

a. Strategi peningkatan motivasi: mengembangkan program penghargaan dan insentif yang mendorong guru untuk berkontribusi secara aktif dan merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka.
b. Kegiatan rekreasi dan sosialisasi: mengadakan kegiatan yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan, tetapi juga mempererat hubungan antar guru, sehingga meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi.

4. Iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja

Dengan memperhatikan pengaruh iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja yang saling terkait, implikasi keseluruhan dari penelitian ini adalah:

a. Pendekatan terpadu: sekolah harus mengadopsi pendekatan holistik dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Ini mencakup pengembangan lingkungan kerja yang positif, peningkatan efikasi diri, dan motivasi yang berkelanjutan.
b. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan: melakukan survei dan evaluasi secara berkala untuk menilai kepuasan kerja guru dan efektivitas program yang diterapkan. Hal ini akan membantu dalam identifikasi

area yang perlu diperbaiki dan memastikan semua guru merasa puas dan termotivasi.

Dengan demikian, fokus pada pengelolaan iklim sekolah, pengembangan efikasi diri, dan peningkatan motivasi kerja dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kota Sungai Penuh, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Sungai Penuh. Oleh karena itu disarankan kepada :

1) Untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk aktif menciptakan iklim sekolah yang positif dengan melibatkan semua guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan forum diskusi rutin yang memungkinkan guru menyampaikan pendapat dan masukan mereka. Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja baik dan berkontribusi dalam pengembangan sekolah. Dengan demikian, guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

2) Untuk Guru

Guru disarankan untuk berinvestasi dalam pengembangan diri melalui berbagai pelatihan dan workshop yang relevan. Meningkatkan efikasi diri dapat dicapai dengan cara berbagi pengalaman dan belajar dari rekan sejawat. Selain itu, guru perlu membangun komunikasi yang baik dengan siswa dan kolega untuk menciptakan suasana belajar yang lebih mendukung. Dengan meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan sekolah, guru tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan pendidikan di sekolah.

3) Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti dukungan orang tua, kondisi fasilitas sekolah, dan budaya organisasi di sekolah. Penelitian yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan membantu pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian longitudinal juga dianjurkan untuk mengamati perubahan kepuasan kerja guru seiring waktu dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

Dengan mengikuti saran-saran ini, diharapkan semua pihak dapat berkontribusi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan kualitas pembelajaran bagi siswa.

KERINCI

BIBLIOGRAFI

Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya.

Agus Ahyari. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE, 1999.

Aji, Qowaid, and M Faqihuddin. "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Gurupada Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor." *Religion Education Social Laa Roiba Jornal* 1, no. 2 (2019): 198–206.

Almansyah Rundu Wonua, Ismanto Ismanto, and Magefira Rahmadani. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka)." *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 1, no. 6 (2023): 170–183.

Amalia, Mailiza, and Suarman. "Peranan Iklim Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter International Seminar on Regional Siswa Smp Metta Maitreya Pekanbaru." *Proceeding. 7Th. Education* 2 (2015): 870.

Aprillianti, Nurullita. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru : Sebuah Tinjauan Literatur" 1, no. 1 (2022): 72–81.

Ardiansyah, Risnita, and M.Syahran Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif" 1 (2023): 1–9.

Arshad, Zuhaili Mohd, and Ramlee Mustapha. "Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pensyarah Di Kolej Vokasional" 5 (2017): 35–43.

Azwar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

Bandura, Albert. "Self-Efficacy" 4 (1998): 1–65.

Bary, A Basith. "Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung" (2023).

Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 10 (2008): 128.

Budhiarto, Andry. "Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pada Dinas Sosial, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 12, no. 03 (2023): 661–674.

Case, Variable, Study At, and Waroeng Spesial. "Pengaruh Kepemimpinan Islami

Dan Rekigiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal).” *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 20–36.

Citrayani, Fiona, Tetra Hidayati, and Saida Zainurossalamia. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 1 (2022).

Creswell, John.W. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran,* n.d.

Dari, Wulan, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, and Sumatera Utara. “Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus,” no. Sinambela (2016): 289–295.

Darling-Hammond, L. “Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. Education Policy Analysis Archives,” Vol. 8, no. 1 (2000).

Davis, Keith, and John W Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed. Agus T. jakarta: Erlangga, 2011.

Dr. Muh.Yani Balaka, S.E. M. Sc. Agr. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022.

Edy, and Siti Maryam. “Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam.” *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2022): 48–67.

Eka, Putu, Purnama Dewi, I Gusti Ayu, and Manuati Dewi. “Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar.” *jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan* 9, no. 1 (2015): 15–25.

Elfira Oktarina, Makhdalena, and Caska. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Pekanbaru” 8, no. 1 (2020): 84–94.

Ernawati. “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating.” *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol 10, no. No 2 (n.d.).

Fandy Tjiptono, and Gregorius Chandra. *Service, Quality And Satisfaction*. yogyakarta: Andi Offet, 2007.

Fatmawati, and Anggia Sari Lubis. “Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan” 1, no. 1 (2020).

Fujiaturrahman, Sukron. “Iklim Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Kerja Guru.” *jurnal pendidikan dasar* (2016).

Gary Dessler. *Organization and Management: A Contingency Approach*. Prentice Hall, 1976.

Gordon, R. "The Impact of School Facilities on Student Performance." *Journal of Educational Administration* 47, no. 3 (2009): 330–340.

Hadinata, Wanda. "DALIL_AL_QURAN_DAN_HADIS_TENTANG_GIAT_BE." ACADEMIA, n.d.

Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasarya, 2004.

Hafidhuddin, Didin, and Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Hakim, Arif Rahman, and Muhdi. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang" 29, no. 2 (2019): 105–115.

Hamzah, B. *Uno, Teori Motivasi, Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

Hardianto. "Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru," no. 2 (2018).

Hartinia, Hartini, Normiyati N., and Aditya Wardhana. "Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, Dan Self-Esteemserta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru" 13, no. 02 (2022): 1–6.

Hartono. *Analisis Item Instrumen.* Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerjasama dengan Nusa Media Bandung., 2010.

Hartono. *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerjasama dengan Nusa Media Bandung, 2010.

Hum, M. "Iklim Organisasi Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Bahasa Inggris (English Foreign Language -EFL) Di Indonesia" 3, no. 1 (2020): 1–15.

Indiargo Dwi Prastyo, and Bowo Santoso. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur" 4, no. 2 (2022): 513–528.

Irawati, Sudarno, and Dadi Komardi. "Effect Of Work Motivation, Organizational Commitment, And Organizational Culture On Work Satisfaction And Performance Of Teachers In Public Junior High School Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 2 (2019): 210–221.

Kartiko, Ari. "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 1 (2022): 32–44.

Kencana, Dewa Ayu Dwi Putri, and I Made Santosa. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort

& Spa" 6, no. 2 (2020): 212–222.

Ketut, Ni, Ayu Krismawati, and I B Surya Manuaba. "Kontribusi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru" 3 (2022): 92–104.

Kusuma, Aldi Masda, and Purwo Mahardi. "Analisis Deskriptif Terhadap Pengembangan Media Pembelajaran E – Modul Interaktif Berbasis Software Aplikasi Lectora Inspire" (2021): 1–11.

Lailiyah, Luluk M, and M Irfan Burhani. "Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Keterlibatan Siswa Dalam Belajar" (2014).

Lau, W.K. "The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment on Employees' Job Satisfaction." *Business and Economics Journal* 5 (2012): 29–42.

Lestari, Utami Puji. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 3, no. 2 (2020): 529–536.

Lexy j. Meleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

Lightsey, Richard. "Albert Bandura and the Exercise of Self-Efficacy." *Journal of Cognitive Psychotherapy* (1999): 158.

Lini Syafrani. "Iklim Sekolah , Efikasi Diri Dimoderisasi Oleh Emosi Terhadap Kelelahan Guru." *jurnal ilmu pendidikan* 3, no. 4 (2021): 1683–1689.

Locke, E.A., and G.P. Latham. "What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century." *Academy of Management Review* 29(3) (2004): 388–403.

Mahmudi, Moh. Hadi, and Suroso. "Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar." *Jurnal Psikologi Pendidikan* 3, no. 12 (2014): 187.

Malik, Jamaluddin, Sutaryat Trisnamansyah, and Agus Mulyanto. "Pengaruh Kompetensi , Motivasi , Sarana Prasarana , Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri" 2, no. 4 (2021): 81–94.

Manalu, Osman, Sri Aryanti Kristianingsih, and Surya Adnyana. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Bermutu" 9, no. 2 (2024): 1–8.

Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik Dan Efikasi Diri Dalam Organisasi Pendidikan. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam" (2018): 69–85.

Mutmainah. "Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah Dan Sekolah Efektif."

Jurnal Administrasi Pendidikan 24, no. 1 (2017): 166. https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6526. .

Nugraha, Kadek Yushanta, I Wayan Sujana, and Ni Nyoman Novarini. "Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pie Susu Chandra." 2 (2021): 648–656.

Nugraha, M Fadli. "Dukungan Sosial Dan Subjective Well Being Siswa Sekolah Singosari Delitua Social Support and Subjective Well Being Students Singosari Delitua School" 1, no. 1 (2020): 1–7.

Nurjanah. "Jurnal Mahasiswa Volume 1 , Nopember 2021 Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 117 LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 118" 1 (2021): 117–128.

Nursakdiah, Nursakdiah, Khairinal Khairinal, and Siti Syuhada. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Belajar Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Belajar Pada Mata Pelajaran Akuntansi Siswa Kelas XI SMK Negeri Di Kabupaten Sarolangun" 4, no. 2 (2023): 653–664.

Prasetyo, Rahmadani Agung. "Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Sumatera Barat" 7, no. 2 (2022): 62–68.

Pratiwi, Tiara Aulia, Patisina Patisina, and Kaiman Turnip. "Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5, no. 4 (2023): 2886–2898.

Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, and Popy Nur Elisa. "Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa Di Sekolah Dasar" 5, no. 1 (2021): 446–452.

Prayoga, Hadi, and RR. Sri Handari Wahyuningsih. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop Di Kota Yogyakarta)." *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management* 1, no. 2 (2023): 1–11.

Prayuda, Yosifa, Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Iklim Sekolah, and Saat Ini. "Iklim Sekolah Pada Masa New Normal Di SMKN 1 Padang Gelugur Dan SMKN 1 Rao Selatan" 5 (2021): 4094–4102.

Purba, Djuli Sjafei, Wico Jontarudi Tarigan, Mahaitin Sinaga, and Vitryani Tarigan. "Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19" 5 (2021): 202–208.

Puspitasari, Dita Ayu, and Muryantinah Mulyo Handayani. "Hubungan Tingkat Self Efficacy Guru Dengan Tingkat Burnout Pada Guru Sekolah Inklusif Di

Surabaya." *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan* 3, no. 1 (2014): 64.

Putri, Ismi Nurwita, and Happy Fitria. "Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir" 6, no. September (2023): 6933–6939.

Putri, Rizka Yunita. "Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS Dispermades P3A Kabupaten Kebumen)" (2020).

RahmanTanjung, OpanArifudin, YayanSofyan, and Hendar. "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru" 4, no. 1 (2020): 380–391.

Rahmawati, Ika. "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung" (2005).

Ramdhona, Teten Syahrul, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)" 2, no. 2 (2022): 891–914.

Reza Ahmadiansah. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga" 1, no. 2 (2016): 223–236.

Rumfot, Josina C., Saptenno. I.H., and Wenno. S. "Hubungan Antara Kepemimpinan Efektif Dan Iklim Sekolah Dengan Kreativitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Saparua Timur" 1 (2023): 46–54.

Sadewi, Aulia Ika, DYP Sugiharto, and Eko Nusantoro. "Meningkatkan Self Efficacy Pelajaran Matematika Melalui Layanan Penguasaan Konten Teknik Modeling Simbolik" 1, no. 2 (2012).

Sandini, Dwi. "Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja" 1, no. 1 (2019): 19–27.

Sawianti, ilmi, Musdalifah, and Susdiyanto. "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone," 2019.

Sedarmayanti. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Sitorus, Jimson, Bernadetha Nadeak, and Lamhot Naibaho. "Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Dan Iklim Sekolah" 5 (2023): 4213–4221.

Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2001.

Sugiarto. "Studi Tentang Iklim Sekolah Di Kabupaten Luwu" 5, no. 2 (2020): 137–146.

SugihHartono, and Rinintha Parameswari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Tangerang" 1, no. 1 (2021).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2011.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. bandung: Alfabeta Bandung, 2018.

Sugyiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, n.d.

Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rinerka Cipta, 1990.

Sukarta Atmaja. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PadaKaryawan CV Wahana Tata Serang-Banten)" 4, no. 1 (2022): 116–131.

Sumarni, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and Yovitha Yuliejantiningsih. "Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang" 9 (2020): 260–268.

Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress., 2009.

Supardi. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya*. jakarta: Rajawali Press, 2015.

Sutanti, Yunita Caroline, and Nurti Widayati. "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 2, no. 2 (2022): 317–328.

Sutisno, Rawita. *Mengelola Sekolah Efektif (Perspektif Managerial Dan Iklim Sekolah)*. Yogyakarta: Laks Bang Preesindo, 2013.

Taluke, Dryon, Ricky S M Lakat, Amanda Sembel, Ekosistem Mangrove, and Menjelaskan Bahwa. "Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat." *Spasial* 6, no. 2 (2019): 531–540.

Tambunan, Embun Sari, Witarsa Tambunan, and Lisa Gracia Kailola. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Self-Efficacy Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Habinsaran." *Pendidikan Tambusai* 5, no. 2 (2021): 3343–3352.

Widyantu, Lany. "' Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang', Wacana" 13, no. 2 (n.d.): 215.

Willibald Ruch, Arnold B. Bakker, Louis Tay, and Fabian Gander. *Handbook of*

Positive Psychology Assessment. Hogrefe Publishing GmbH, 2022.

Wright, E.B., and K.S. Pandey. "Exploring the Nomological Map of Public Service Motivation Concept, University of North Carolina at Charlotte." *Department of Political Science* (2005).

Yam, Jim Hoy, and Ruhiyat Taufik. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif" 3, no. 2 (2021): 96–102.

Yuliejantiningsih, Yovitha. "Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD" 1, no. 8 (2012): 239–256.

Yusoff, Mohd Akhmarudi Mohd, Siti Noor Ismail, and Anis Salwa Abdullah. "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru Dan Peranan Iklim Sekolah Sebagai Mediator," no. April (2020): 1–11.

Yusra, Zhahara, Rufran Zulkarnain, and Sofino. "Pengelolaan LKP Pada Masa Pendmik Covid-19" 4, no. 1 (2021).

Yusuf, A. Muri. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Padang: UNP Press, 2013.

Zakariya, Yusuf F. "Effects of School Climate and Teacher Self- Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers : A Structural Multigroup Invariance Approach" 4 (2020).

K E R I N C I

LAMPIRAN

KERINCI

Lampiran 1 Data SMP N 1 Sungai Penuh

1. Sejarah Singkat SMP N 1 Sungai Penuh

SMP Negeri 1 Sungai Penuh terletak di Pusat Pemerintahan Kota Sungai Penuh di kawasan kaki perbukitan Sentiong bagian Utara berbatasan dengan kecamatan pesisir bukit sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Hamparan Rawang sebelah Barat berbatasan dengan kawasan TNKS. Lokasi terdekat dari kota tepatnya di Jalan Muradi No 145 Sungai Penuh.

SMP 1 Sungai Penuh yang dibangun sejak tahun 1947 dengan konstruksi bangunan dari Belanda , nuansa nyaman untuk belajar terasa sekali ,lingkungan sekolah yang teduh , ditumbuhi pohon pelindung yang tertata dengan rapi. Sebagai sekolah yang tertua di kerinci dengan arsitektur yang kokoh SMP 1 telah digunakan sebagai pusat pendidikan di Kerinci dan Sungai Penuh.

SMP Negeri 1 Sungai penuh merupakan SMP tertua di Sungaipenuh dan Kab kerinci. Berdiri pada tahun Oktober 1947 dengan nama SMP No 145 dari seluruh SMP di Indonesia. Kontruksi bangunan merupakan cor beton seperti bangunan –bangunan peninggalan Belanda yang ada di Indonesia. Pemakaian gedung dimulai pada tanggal 8 maret dimulai 1954.

Secara Geografis SMP Negeri 1 Sungaipenuh berada dipusat Ibukota Sungaipenuh, jarak bangunan dari jalan raya lebih kurang 50 meter. Disamping kiri sekolah berdiri Rumah Sakit Umum Mayjend.H.A.Thalib.

Semenjak berdiri sampai saat ini SMP N 1 Sungai Penuh telah terjadi pergantian beberpa kali pergantian kepala sekolah, Adapun
nama- nama kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel. 4.1 Masa Jabatan Kepala Sekolah SMP N 1 Sungai Penuh

No	Nama	Masa Jabatan
1	H. Hardito	1947 s.d 1948
2	Soekoco Martowijoyo	1948 s.d 1960
3	H.Mhd.Lepang	1960 s.d 1972
4	Ahmad Hakim	1972 s.d 1983
5	Abdul Manaf	1983 s.d 1988
6	H.Mansurdin	1988 s.d 1990
7	H.Rusli Daud	1990 s.d 1997
8	Akmal Junid .BA	1997 s.d 2001
9	Prinsis Amarwan.SPd	2001 s.d 2008
10	Azrefli.SPd	2008 s.d 2011
11	Syamsurizal,S.Ag.S.Pd	2011 s.d 2015
12	Bambang Sudianto,S.Pd	2015 s.d 2019
13	Munir, S.Pd	2019 s.d 2021
14	Plt. Patria Hadi, M.Pd	2021 s.d 2022
15	Plt. Edi Jonson, S.Pd	2022
16	Gopi Indra Saputra, S.Pd	2022 s.d sekarang
Jmlh	16 Orang	76 Tahun

Sumber: Staf Tata Usaha SMP N 1 Sungai Penuh

Daftar Guru Dan Tenaga Kependidikan SMP N 1 Sungai Penuh

1	ANISA RAHMA	1756778679230022	P	Guru Honor Sekolah
2	Anton Efdian	8534757659200003	L	PNS
3	Are Devari	4257764666200013	L	PNS
4	DEBI LIZARMAN	3750775676130092	L	PPPK
5	DEDE AMELIYA	7635768669130142	P	Guru Honor Sekolah
6	Dedi Noperman	6436763663110003	L	PNS
7	Deka Afrizal	1843759659300012	P	PNS
8	Dena Sandra	3844765666210102	P	PNS
9	Denita Dikarina	1556764665300063	P	PNS
10	Desmita	9552768669130043	P	Guru Honor Sekolah
11	Dewinta Anggraini Putri	1734769670130062	P	Guru Honor Sekolah
12	Dodi Rahmanto	5451765666110013	L	Guru Honor Sekolah
13	Edi Jonson	9545743646200003	L	PNS
14	EDO PARCI PRATAMA	0056777678130033	L	Guru Honor Sekolah
15	ELLA PUTI ANGGRAINI		P	Guru Honor Sekolah
16	Elsa Delvia	9056762663300053	P	PNS
17	Elvira Handayani	8233764665230173	P	PPPK
18	ENI TRISNA YESA		P	Guru Honor Sekolah
19	Eti Fazmarni	1659749650300042	P	PNS
20	FAIRUS REFLIANA	1151772673230123	P	PPPK
21	Fefrianto	7545762662300012	L	PNS

22	Fenti Rozalita	0841763664300112	P	PNS
23	Firsty Amalina	5157773674130013	P	PNS
24	Fitriyalis	1560764665220002	P	PNS
25	Fitriyani	2435767668131102	P	Guru Honor Sekolah
26	Hasnina Erita	4253746650300003	P	PNS
27	Hendri Yenti	9753744646300012	P	PNS
28	Indah Sosia Utami	5348768669130113	P	PNS
29	IWAN PURNADI		L	Guru Honor Sekolah
30	Khairina.A	6460765665210022	P	PNS
31	KHUSNUL KHOTIMAH	6536775676230003	P	PNS
32	Laxmita Dewi	4548772673130023	P	PPPK
33	LESTA DESILYA WULANDARI		P	Guru Honor Sekolah
34	Lilis Suryani	4150744646300013	P	PNS
35	Lisa Yulentina	6454768669130052	P	PPPK
36	MAILIZA ULANDARI	2160777678230033	P	Guru Honor Sekolah
37	Martanti	9633764666210042	P	PNS
38	Marwaty Basti	5647753655300052	P	PNS
39	NANDIA PITRI	2952772673230282	P	Guru Honor Sekolah
40	Nimi Suspita	0451753654300032	P	PNS
41	NOSY MUTIA ANGRAINI	4551775676230012	P	PNS
42	Novermy	0533747649300022	P	PNS

43	Nurhayati	5543745648300043	P	PNS
44	Nurmiyetti	8848743644300022	P	PNS
45	NURUL QADRIATI	4149771672230343	P	PPPK
46	Oka Miharja	1736757657200002	L	PNS
47	Peri Elina	4356760661300023	P	PNS
48	Ponti Deka Sari	9841765666210102	P	Guru Honor Sekolah
49	Purnikawati	7153749651300013	P	PNS
50	Rahmaniati AR	6156760661300013	P	PNS
51	RANGGA SEPTA PENDRA	6234775676130063	L	Guru Honor Sekolah
52	Resa Octolia Yunita	0359763664300063	P	PNS
53	Rini Sepya Roza	3245772673130023	P	Guru Honor Sekolah
54	RISKA SEPTIANI	5242776677230053	P	Guru Honor Sekolah
55	Rosa Hargianti	0546760661300033	P	PNS
56	Roza Hasri	2959753653300002	P	PNS
57	Santa Maria	2459766667130102	P	Guru Honor Sekolah
58	Sari Prima Yenni	2150752654300013	P	PNS
59	Sari Yuliani	1046771672230253	P	Guru Honor Sekolah
60	Silpia Herlina	4348766667210053	P	PPPK
61	Silvida	1356765664300003	P	PNS
62	SRI HELVITA LESTARI	1551777678230022	P	Guru Honor Sekolah
63	SUCI SUSWITA		P	Guru Honor Sekolah

64	Sunarti	133574264330001 3	P	PNS
65	Susi Pitri Yenti	804275865923019 3	P	PPPK
66	TIARA OKTARINI	736277767823001 3	P	Guru Honor Sekolah
67	Tristania Meristikasirman	476076967013004 2	P	Guru Honor Sekolah
68	WENI AFRIANI	974877968023001 2	P	Guru Honor Sekolah
69	YOHANES PASARIBU	354177167213004 2	L	PNS
70	YOSI DIANTIKA	694277767823006 2	P	Guru Honor Sekolah
71	Yulfina	765774965130005 2	P	PNS

Sungai Penuh, Januari 2024
Kepala Sekolah

GOPI INDRA SAPUTRA, S.Pd
NIP.197610182008011003

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

“PENGARUH IKLIM SEKOLAH, EFFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH”

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: DESI PUSPITA ASNEL
NIM	: 230023001
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Dalam rangka pengumpulan data yang ditunjukkan untuk memenuhi pembuatan /penulisan tesis sebagai tugas akhir kuliah saya di IAIN Kerinci, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya lampirkan dibawah ini. Jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan tidak akan berkaitan dengan penilaian kinerja, citra diri, atau kedudukan, serta terjaga kerahasiaannya. Karena kuesioner ini ditujukan untuk kepentingan penelitian dan penyelesaian tugas akhir studi. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Desi Puspita Asnel
NIM. 230023001

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia :

1. Nama
   :
2. Jenis kelamin : □ Laki-laki
   □ Perempuan
3. Status
   : □ Pegawai Negeri Sipil
   □ Guru Tidak Tetap
4. Tingkat Pendidikan : □ Strata 1 (S1) □ Strata 2 (S2)
5. Lama Masa Kerja : □ < 5 tahun □ 21 – 25 tahun
   □ 6 – 10 tahun □ 26 – 30 tahun
   □ 11 – 15 tahun □ > 30 tahun
   □ 16 – 20 tahun
6. Usia
   : □ 20- 30 tahun □ 41 - 50 tahun
   □ 31 – 40 tahun □ 51 - 60 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengasn baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria di bawah ini :
   a. Sangat Setuju (SS) : 5

b. Setuju (S) : 4
c. Netral (N) : 3
d. Tidak Setuju (TS) : 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

4. Mohon Kuisioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih.

Skala I
Iklim Sekolah/ Lingkungan Kerja

No	Iklim Sekolah	SS	S	N	TS	STS
1.	**Suasana Kerja**					
	a. Suasana kerja di SMPN 1 sungai penuh ini sangat memuasakan.					
	b. Keamanan kerja di SMPN 1 sungai penuh sudah baik.					
	c. Pengawasan kerja di SMPN 1 sudah dilakukan dengan benar.					
	d. SMPN 1 sungai penuh jauh dari kebisingan saat sekolah berlangsung.					
	e. Sirkulasi udara di SMPN 1 baik di luar dan di dalam ruangan sudah baik.					
2.	**Hubungan dengan Rekan Kerja**					
	a. Sekolah tidak membeda-bedakan guru satu dengan yang lainnya.					
	b. Komunikasi antara rekan kerja berjalan dengan baik.					
	c. Penugasan dari kepala sekolah hanya diberikan kepada pihak tertentu saja.					
	d. Dalam menjalakan tugas, guru satu dengan lain selalu bekerja sama.					
	e. Adanya saling memberi dukungan terhadap hasil kerja antara satu orang dengan yang lainnya					
3.	**Tersedianya Fasilitas Kerja**					
	a. SMPN 1 sungai penuh memiliki sarana dan prasarana yang mendukung untuk					

meningkatkan kemampuan mengajar para gurunya.

b. Ruang proses belajar sangat lengkap, seperti papan tulis, spidol, infokus, untuk menciptakan kelas yang kondusif.
c. Penataan kelas seperti warna kelas, kebersihan kelas, meja dan kursi, selalu di utamakan oleh sekolah agar pembelajaran menjadi efektif.
d. Adanya perpustakaan sekolah yang nyaman agar membantu guru dalam proses mengajar.
e. Tersedianya fasilitas dalam bidang teknologi, seperti infokus, jaringan internet, sound sistem, laptop, printer di sekolah sehingga guru bisa mengembangkan pembelajaran terbaru yang dia dapatkan

Skala II
Efikasi Diri

No	Efikasi Diri	SS	S	N	TS	STS
1.	***Generality***					
	a. Pengalaman gagal membuat saya tidak mampu menjalankan tugas secara maksimal.					
	b. Saya tidak mau menerima tugas yang baru dari pimpinan.					
	c. Saya tidak yakin bahwa saya bekerja dengan baik terhadap tugas yang tidak sesuai bidang profesional saya.					
	d. Saya tidak percaya diri untuk menunjukan kemampuan, jika rekan kerja lebih senior dari saya.					
	e. Saya bersemangat jika mendapatkan hal baru atau yang tidak biasa dari sebelumnya**.**					
2.	***Magnitude***					
	a. Saya memilih tugas yang lebih mudah saja ketika ada pembagian tugas sekolah.					
	b. Saya tidak yakin untuk mengerjakan tugas yang sulit.					

c. Saya memiliki keyakinan jika menerima tugas sulit saya tidak akan mampu menyelesaikannya
d. Ketika saya menerima hal hal yang sulit saya tidak bisa tampil dengan baik
e. Saya hanya melakukan tugas dengan kemampuan saya

3. *Strengh*

a. Saya yakin bahwa saya akan selalu berhasil atas usaha yang telah dilakukan sebelumnya.
b. Saya tidak mendapatkan penghargaan atas hal-hal yang saya lakukan untuk kemajuan sekolah, walaupun sudah saya lakukan semaksimal mungkin.
c. Saya akan selalu berusaha menyelesaikan semua tugas yang di berikan semaksimal mungkin.
d. Saya bekerja keras untuk kemajuan sekolah
e. Saya tetap bersikap tenang saat menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan.

Skala III
Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	SS	S	N	TS	STS
1.	**Dorongan Mencapai tujuan**					
	a. Saya mengerjakan tugas karena saya diberi kepercayaan langsung dari kepala sekolah.					
	b. Saya menyelesaikan tugas karena saya ingin membuktikan saya memiliki kemampuan dalam tugas tersebut.					
	c. Saya selalu menyelesaikan tugas agar tujuan kerja saya dapat tercapai.					
	d. Saya tidak akan berhenti bekerja sebelum tugas tersebut selesai dengan memuaskan					
2.	***Semangat Kerja***					
	a. Saya bekerja karena berharap mendapat kesempatan untuk mendapat promosi pengangkatan jabatan atau golongan.					

No	Motivasi Kerja	SS	S	N	TS	STS
	b. Saya bekerja agar mendapat kesempatan untuk melatih dan mengembangkan keprofesionalitas saya					
	c. Saya menerima tugas karena saya berkemauan mencoba lagi melakukan hal yang sama walaupun sebelumnya pernah gagal.					
	d. Saya selalu menerima tugas karena saya bersungguh-sungguh dalam pekerjaan ini.					
	e. Saya sangat senang bekerja karena memiliki rekan kerja, suasana dan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan yang diterima.					
3.	**Inisiatif dan Kreatifitas**					
	a. Saya menerima tugas karena yakin saya bisa.					
	b. Saya menerima semua tugas karena saya yakin memiliki sifat pantang menyerah.					
	c. Ketika Saya menerima tugas yang diberikan maka akan saya selesaikan.					
	d. Saya mengusulkan diri menerima tugas seperti menjadi pembina ekstrakurikuler karena saya ingin memajukan ekstrakurikuler sekolah.					
	e. Saya ikut serta dalam setiap kegiatan dan tugas sekolah.					
4.	**Rasa Tanggung Jawab**					
	a. Saya bekerja karena bersyukur atas pekerjaan yang saya dapatkan					
	b. Saya tidak akan meninggalkan tugas saya sebelum hasilnya memuaskan					
	c. Saya bekerja untuk meningkatkan kemajuan SMPN 1 sungai penuh.					
	d. Saya menyelesaikan tugas karena itu kewajiban saya.					
	e. Saya mengerjakan tugas karena itu tanggung jawab yang diberikan oleh atasan saya.					

Skala IV
Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	SS	S	N	TS	STS
1.	**Pekerjaan itu Sendiri**					

No	Kepuasan Kerja	SS	S	N	TS	STS
	a. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan profesional saya.					
	b. Peraturan yang ditetapkan sekolah berlaku adil kepada seluruh guru.					
	c. Saya senang dengan tugas saya karena manarik dan menantang.					
	d. Sedikitnya jumlah jam mengajar.					
2.	***Bayaran***					
	a. Saya merasa sekolah ini sudah memberi gaji guru sesuai dengan standar yang berlaku.					
	b. Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan.					
	c. Setiap tugas yang dilakukan aka nada honor/gajinya.					
	d. Saya merasa gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					
	e. Tempat saya bekerja memiliki tunjangan yang besar.					
3.	**Kesempatan Mendapatkan Promosi Jabatan**					
	a. Selalu ada kenaikan pangkat di tempat saya bekerja.					
	b. Penilaian untuk kenaikan pangkat sangat bagus sperti prestasi dan hasil kerja guru.					
	c. Dasar- dasar yang digunakan tempat kerja saya untuk kenaikan pangakat sangat saya senangi.					
	d. Kenaikan pangkat non ASN menjadi ASN terbuka untuk semua orang di tempat saya bekerja.					
	e. Saya senang dengan tingkat kemajuan karir di tempat saya bekerja.					
4.	**Hubungan Kerja**					
	a. Saya senang bekerja karena semua rekan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
	b. Saya kurang senang bekerja karena tidak adanya pertisipasi rekan yang lain dalam setiap kegiatan yang harus dilakukan bersama.					

No	Kepuasan Kerja	SS	S	N	TS	STS
	c. Saya tidak senang bekerja karena memiliki rekan yang selalu ingin tampil tetapi tidak bisa dalam menjalankan tugas yang diberikan. d. Atasan saya kurang memperhatikan proses kerja guru di bandingkan dengan hasil yang diperlihatkan. e. Saya senang bekerja karena tidak adanya perbedaan senior ataupun junior dalam menjalankan tugas yang di dapatkan.					

Lampiran 3 Validasi Kuesioner

KERINCI

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH

Lampur divalidasi
7/10/2024

Dr. Zuyasril, M.Pd

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

OLEH:

DESI PUSPITA ASNEL

NIM: 230023001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024 M / 1446 H

LEMBARAN VALIDASI ANGKET

A. Identitas Validator

Nama : Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI

Nip : 19641225 200003 1 00

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa angket yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa angket mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Angket

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
A. Relevansi					
1	Apakah pertanyaan ini relevan dengan tujuan dan variabel penelitian?		✔		
2	Apakah setiap item mendukung pengumpulan data untuk menjawab rumusan masalah?		✔		
B. Kejelasan Bahasa					
3	Apakah kalimat dalam item angket ditulis dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami?		✔		
4	Apakah tidak terdapat ambiguitas atau makna ganda dalam pernyataan?		✔		
C. Keterbacaan					
5	Apakah struktur kalimat dalam angket mudah dibaca?		✔		
6	Apakah tata bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah yang baik dan benar?		✔		
D. Kesesuaian dengan Skala Pengukuran					
7	Apakah skala yang digunakan sesuai dengan tujuan pertanyaan (misalnya: skala Likert, ya/tidak, dll)?		✔		
8	Apakah pilihan jawaban memadai dan memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang akurat?		✔		
E. Kelengkapan Informasi					
9	Apakah setiap item memberikan informasi yang cukup bagi responden untuk memahami dan menjawab pertanyaan?		✔		
10	Apakah instruksi atau penjelasan yang diperlukan sudah cukup jelas?		✔		
F. Keterkaitan antar Item					
11	Apakah setiap item saling berkaitan secara logis dan tidak ada pengulangan yang tidak diperlukan?		✔		

12	Apakah semua item relevan dalam konteks angket secara keseluruhan?		✔		

KERINCI

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI

NIP. 19641225 200003 1 00

LEMBARAN VALIDASI ANGKET

A. Identitas Validator

Nama	: Dr. M. Nurzen, S, M.Pd
Nip	: 19880221 201903 1 002
Unit Kerja	: IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa angket yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa angket mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai c. S = Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Angket

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
G. Relevansi					
1	Apakah pertanyaan ini relevan dengan tujuan dan variabel penelitian?		✔		
2	Apakah setiap item mendukung pengumpulan data untuk menjawab rumusan masalah?		✔		
H. Kejelasan Bahasa					
3	Apakah kalimat dalam item angket ditulis dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami?		✔		
4	Apakah tidak terdapat ambiguitas atau makna ganda dalam pernyataan?		✔		
I. Keterbacaan					
5	Apakah struktur kalimat dalam angket mudah dibaca?		✔		
6	Apakah tata bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah yang baik dan benar?		✔		
J. Kesesuaian dengan Skala Pengukuran					
7	Apakah skala yang digunakan sesuai dengan tujuan pertanyaan (misalnya: skala Likert, ya/tidak, dll)?		✔		
8	Apakah pilihan jawaban memadai dan memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang akurat?		✔		
K. Kelengkapan Informasi					
9	Apakah setiap item memberikan informasi yang cukup bagi responden untuk memahami dan menjawab pertanyaan?		✔		
10	Apakah instruksi atau penjelasan yang diperlukan sudah cukup jelas?		✔		
L. Keterkaitan antar Item					
11	Apakah setiap item saling berkaitan secara logis dan tidak ada pengulangan yang tidak diperlukan?		✔		

12	Apakah semua item relevan dalam konteks angket secara keseluruhan?		✔		

KERINCI

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. M. Nurzen, S, M.Pd

NIP. 19880221 201903 1 002

LEMBARAN VALIDASI ANGKET

A. Identitas Validator

Nama	: Dr. Oki Mitra, M.PdI
Nip	: 19900813 202321 1 000
Unit Kerja	: IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa angket yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa angket mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Angket

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
M.	**Relevansi**				
1	Apakah pertanyaan ini relevan dengan tujuan dan variabel penelitian?		✔		
2	Apakah setiap item mendukung pengumpulan data untuk menjawab rumusan masalah?		✔		
N.	**Kejelasan Bahasa**				
3	Apakah kalimat dalam item angket ditulis dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami?		✔		
4	Apakah tidak terdapat ambiguitas atau makna ganda dalam pernyataan?		✔		
O.	**Keterbacaan**				
5	Apakah struktur kalimat dalam angket mudah dibaca?		✔		
6	Apakah tata bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah yang baik dan benar?		✔		
P.	**Kesesuaian dengan Skala Pengukuran**				
7	Apakah skala yang digunakan sesuai dengan tujuan pertanyaan (misalnya: skala Likert, ya/tidak, dll)?		✔		
8	Apakah pilihan jawaban memadai dan memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang akurat?		✔		
Q.	**Kelengkapan Informasi**				
9	Apakah setiap item memberikan informasi yang cukup bagi responden untuk memahami dan menjawab pertanyaan?		✔		
10	Apakah instruksi atau penjelasan yang diperlukan sudah cukup jelas?		✔		
R.	**Keterkaitan antar Item**				
11	Apakah setiap item saling berkaitan secara logis dan tidak ada pengulangan yang tidak diperlukan?		✔		

12	Apakah semua item relevan dalam konteks angket secara keseluruhan?		✔		

KERINCI

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✔
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. Oki Mitra, M.PdI

NIP. 19900813 202321 1 000

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner Iklim Sekolah

IKLIM SEKOLAH

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
AR	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	71
AE	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	71
AD	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	34
DL	2	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	42
DA	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49
DN	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	34
DK	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	70
DS	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	53
DD	4	5	5	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	50
DT	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	73
DAP	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
DR	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
EJ	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	37
EPP	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	50
EPA	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
ED	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
EH	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	32
ETY	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	60
EF	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	70
FR	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	58
FT	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	35
FR	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	51
FA	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	50
FS	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	2	42
FY	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	49
HE	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	43
HY	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	49
ISU	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	49
IP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
KR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
KK	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	51
LD	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	48
LDW	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	71
LS	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	68
LY	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	2	64
MU	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	63
MT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
MB	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	41
NP	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	70
NS	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	38
NMA	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	42
NV	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
NH	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	62
NM	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	50
NQ	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
OM	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	50
PE	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	36
PDS	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
PK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
RA	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
RSP	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	41
ROY	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	62
RSR	S	S	S	S	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	31
RS	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
RH	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	45
RZ	5	4	3	5	4	2	5	2	5	5	4	4	4	4	2	58
SM	5	5	5	2	5	4	4	2	5	4	5	3	3	3	3	58
SPY	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	50
SY	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	69
SH	4	5	5	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	50
SV	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49
SHL	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	73
SS	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	71
SN	S	S	S	S	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	31
SPY	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	50
TO	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
TM	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73
WA	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
YP	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	45
YD	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	55
YF	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	52

KERINCI

Lampiran 5 Tabulasi Hasil Kuesioner Efikasi Diri

EFIKASI DIRI

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
AR	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	56
AE	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	51
AD	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	2	2	5	5	4	47
DL	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	46
DA	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	43
DN	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	46
DK	4	5	5	5	5	1	2	4	3	4	2	4	5	5	4	58
DS	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	53
DD	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	39
DT	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	3	5	5	5	5	61
DAP	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	55
DR	4	5	5	4	4	2	4	5	2	2	2	4	5	5	5	58
EJ	2	2	2	2	2	4	2	2	4	5	3	2	4	3	3	42
EPP	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	44
EPA	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	56
ED	2	2	2	2	4	4	1	2	4	4	2	2	4	2	3	40
EH	2	2	5	5	4	5	2	2	4	4	2	2	4	4	4	51
ETY	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	56
EF	4	4	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	57
FR	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	5	5	4	51
FT	4	2	5	5	5	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	54
FR	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	41
FA	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	45
FS	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	2	45
FY	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	48
HE	1	2	3	3	3	2	4	4	1	3	4	3	2	2	2	39
HY	1	1	1	1	5	4	2	2	4	3	1	2	4	4	4	39
ISU	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	46
IP	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
KR	4	4	5	4	5	2	4	4	2	2	1	4	5	5	5	56
KK	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	41
LD	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	42
LDW	1	5	5	5	5	1	1	2	2	5	1	1	4	4	4	46
LS	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	54
LY	4	3	4	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	4	3	43
MU	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	1	4	5	3	3	51
MT	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	51

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
MB	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	48
NP	3	4	3	4	5	1	5	5	2	1	2	5	1	5	5	51
NS	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	43
NMA	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	47
NV	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	2	5	5	5	5	62
NH	3	5	4	4	5	2	3	3	3	3	3	2	5	5	4	54
NM	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	47
NQ	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
OM	2	2	2	2	4	2	4	5	4	3	3	2	4	3	3	45
PE	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	38
PDS	5	5	4	4	5	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	54
PK	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
RA	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	49
RSP	2	2	2	2	2	4	3	2	4	5	2	2	4	5	4	45
ROY	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	2	2	5	4	4	54
RSR	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	43
RS	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	54
RH	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	46
RZ	4	5	4	5	5	2	4	4	2	2	2	2	5	5	4	55
SM	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	48
SPY	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	46
SY	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	54
SH	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	39
SV	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	43
SHL	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	3	5	5	5	5	61
SS	1	5	5	5	5	1	1	2	2	5	1	1	4	4	4	46
SN	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	4	43
SPY	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	46
TO	4	5	5	4	4	2	4	5	2	2	2	4	5	5	5	58
TM	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	4	5	5	5	58
WA	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	56
YP	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	45
YD	4	4	4	4	3	2	4	4	2	1	2	3	4	3	3	47
YF	1	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	43

Lampiran 6 Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi kerja

MOTIVASI KERJA

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah
AR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
AE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
AD	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
DL	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	54
DA	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	43
DN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
DK	5	2	5	2	2	4	4	4	4	4	2	5	2	3	3	3	5	5	5	69
DS	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	70
DD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75
DT	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	89
DAP	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	82
DR	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	83
EJ	4	2	3	2	5	2	4	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	55
EPP	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	66
EPA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
ED	4	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	49
EH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	37
ETY	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
EF	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
FR	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	78
FT	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
FR	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	65
FA	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	65
FS	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
FY	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	63
HE	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	67
HY	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
ISU	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	59
IP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
KR	~~5~~	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
KK	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	60
LD	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	52
LDW	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
LS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
LY	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	53
MU	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	71

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah
MT	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	70
MB	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	51
NP	1	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	84
NS	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	55
NMA	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	51
NV	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	90
NH	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	73
NM	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	64
NQ	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	59
OM	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	67
PE	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	54
PDS	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	76
PK	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	67
RA	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	70
RSP	5	5	5	5	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	3	3	4	2	64
ROY	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	73
RSR	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	57
RS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
RH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
RZ	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	82
SM	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	82
SPY	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	57
SY	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	4	4	61
SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75
SV	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	43
SHL	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	89
SS	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
SN	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	57
SPY	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	57
TO	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	83
TM	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	85
WA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
YP	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	58
YD	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	68
YF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	77

Lampiran 7 Tabulasi Hasil Kuesioner Kepuasan kerja

KEPUASAN KERJA

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah4
AR	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
AE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
AD	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	46
DL	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	69
DA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
DN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	74
DK	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	36
DS	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51
DD	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	53
DT	1	1	1	3	1	4	2	2	3	3	1	1	1	1	1	5	5	5	1	42
DAP	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	54
DR	1	1	1	2	1	3	3	4	3	2	1	1	1	1	1	4	4	5	1	40
EJ	2	4	4	1	4	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	4	41
EPP	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	52
EPA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	2	43
ED	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	39
EH	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	45
ETY	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	44
EF	1	1	1	5	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	1	37
FR	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	4	3	38
FT	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	46
FR	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	48
FA	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	50
FS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	46
FY	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	53
HE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	45
HY	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
ISU	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	48
IP	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	54
KR	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	31
KK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
LD	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	60
LDW	1	2	2	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	43
LS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	42
LY	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	49
MU	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	51

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah 4
MT	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
MB	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	52
NP	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	44
NS	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	52
NMA	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	48
NV	2	2	1	4	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	4	2	42
NH	2	2	2	4	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	4	3	1	48
NM	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	52
NQ	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	54
OM	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	68
PE	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
PDS	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	47
PK	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	45
RA	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	47
RSP	4	4	4	2	5	5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	54
ROY	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	44
RSR	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	56
RS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	44
RH	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
RZ	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	3	3	1	5	5	3	2	55
SM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
SPY	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	52
SY	1	4	2	1	1	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	48
SH	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	53
SV	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
SHL	1	1	1	3	1	4	2	2	3	3	1	1	1	1	1	5	5	5	1	42
SS	1	2	2	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	43
SN	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	56
SPY	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	52
TO	1	1	1	2	1	3	3	4	3	2	1	1	1	1	1	4	4	5	1	40
TM	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	1	48
WA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	44
YP	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	54
YD	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	50
YF	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	47

KERINCI

Lampiran 8 Validitas Iklim Sekolah

IKLIM SEKOLAH

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.876**	.799**	.761**	.501**	.642**	.534**	-.067	.569**	.538**	.396**	.483**	.425**	.427**	.485**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.578	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.876**	1	.841**	.749**	.494**	.639**	.506**	-.158	.588**	.458**	.301*	.443**	.331**	.456**	.427**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.188	.000	.000	.011	.000	.005	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.799**	.841**	1	.814**	.613**	.760**	.561**	-.206	.606**	.527**	.436**	.583**	.424**	.476**	.528**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.084	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.761**	.749**	.814**	1	.682**	.766**	.664**	-.082	.665**	.655**	.503**	.657**	.577**	.563**	.557**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.494	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.501**	.494**	.613**	.682**	1	.736**	.589**	-.060	.624**	.662**	.614**	.623**	.658**	.486**	.530**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.617	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.642**	.639**	.760**	.766**	.736**	1	.653**	-.066	.557**	.668**	.609**	.734**	.636**	.585**	.709**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.586	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.7	Pearson Correlation	.534**	.506**	.561**	.664**	.589**	.653**	1	-.006	.682**	.838**	.789**	.737**	.662**	.692**	.758**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.958	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.8	Pearson Correlation	-.067	-.158	-.206	-.082	-.060	-.066	-.006	1	-.108	.024	.058	-.091	.042	.017	.031	.772

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL_X1
	Sig. (2-tailed)	.578	.188	.084	.494	.617	.586	.958		.369	.845	.629	.451	.725	.887	.796	.884
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.569**	.588**	.606**	.665**	.624**	.557**	.682**	-.108	1	.708**	.693**	.696**	.594**	.672**	.553**	.802**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.369		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.538**	.458**	.527**	.655**	.662**	.668**	.838**	.024	.708**	1	.781**	.788**	.727**	.739**	.792**	.875**
X1.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.845	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.396**	.301*	.436**	.503**	.614**	.609**	.789**	.058	.693**	.781**	1	.756**	.777**	.681**	.743**	.806**
X1.11	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.629	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.483**	.443**	.583**	.657**	.623**	.734**	.737**	-.091	.696**	.788**	.756**	1	.731**	.682**	.750**	.846**
X1.12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.451	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.425**	.331**	.424**	.577**	.658**	.636**	.662**	.042	.594**	.727**	.777**	.731**	1	.782**	.807**	.809**
X1.13	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.725	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.427**	.456**	.476**	.563**	.486**	.585**	.692**	.017	.672**	.739**	.681**	.682**	.782**	1	.782**	.797**
X1.14	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.887	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.485**	.427**	.528**	.557**	.530**	.709**	.758**	.031	.553**	.792**	.743**	.750**	.807**	.782**	1	.836**
X1.15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.796	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL_X1
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.740**	.703**	.776**	.844**	.772**	.852**	.853**	.018	.802**	.875**	.806**	.846**	.809**	.797**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.884	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

KERINCI

Lampiran 9 Validitas Efikasi Diri

EFIKASI DIRI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.643**	.599**	.585**	.072	-.425**	.723**	.485**	-.552**	-.342**	-.007	.541**	.269*	.276*	.330**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.551	.000	.000	.000	.000	.003	.956	.000	.023	.020	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.643**	1	.666**	.739**	.320**	-.738**	.482**	.505**	-.662**	-.275*	-.154	.369**	.305**	.350**	.396**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.020	.199	.002	.010	.003	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.599**	.666**	1	.798**	.214	-.543**	.487**	.381**	-.538**	-.112	-.200	.335**	.358**	.385**	.401**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.073	.000	.000	.001	.000	.351	.095	.004	.002	.001	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.4	Pearson Correlation	.585**	.739**	.798**	1	.289*	-.617**	.539**	.476**	-.673**	-.263*	-.120	.348**	.269*	.244*	.279*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.014	.000	.000	.000	.000	.027	.317	.003	.024	.041	.018	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.5	Pearson Correlation	.072	.320**	.214	.289*	1	-.252*	-.007	.165	-.134	-.022	-.415**	.107	.464**	.496**	.582**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.551	.006	.073	.014		.034	.954	.170	.266	.855	.000	.375	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.6	Pearson Correlation	-.425**	-.738**	-.543**	-.617**	-.252*	1	.540**	-.501**	.611**	.360**	.087	.404**	-.159	.277*	.279*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.034		.000	.000	.000	.002	.471	.000	.186	.019	.018	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.7	Pearson Correlation	.723**	.482**	.487**	.539**	-.007	-.540**	1	.612**	-.640**	-.519**	.103	.679**	.106	.178	.215	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.954	.000		.000	.000	.000	.394	.000	.377	.137	.072	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.8	Pearson Correlation	.485**	.505**	.381**	.476**	.165	-.501**	.612**	1	-.725**	-.558**	.098	.647**	.060	.013	.065	.505**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL_X2
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.170	.000	.000		.000	.000	.418	.000	.617	.917	.590	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	-.552**	-.662**	.538**	.673**	-.134	.611**	-.640**	.725**	1	.496**	.108	-.606**	-.003	.012	-.039	.488**
X2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.266	.000	.000	.000		.000	.369	.000	.983	.918	.749	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	-.342**	-.275*	-.112	-.263*	-.022	.360**	-.519**	-.558**	.496**	1	-.352**	-.523**	.150	.026	.105	.774
X2.10	Sig. (2-tailed)	.003	.020	.351	.027	.855	.002	.000	.000	.000		.003	.000	.211	.832	.384	.206
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	-.007	-.154	-.200	-.120	-.415**	.087	.103	.098	-.108	-.352**	1	.248*	-.418**	-.467**	-.563**	.490
X2.11	Sig. (2-tailed)	.956	.199	.095	.317	.000	.471	.394	.418	.369	.003		.037	.000	.000	.000	.068
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.541**	.369**	.335**	.348**	.107	-.404**	.679**	.647**	-.606**	-.523**	.248*	1	-.019	.083	.054	.516**
X2.12	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.003	.375	.000	.000	.000	.000	.000	.037		.874	.493	.657	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.269*	.305**	.358**	.269*	.464**	-.159	.106	.060	-.003	.150	-.418**	-.019	1	.650**	.652**	.623**
X2.13	Sig. (2-tailed)	.023	.010	.002	.024	.000	.186	.377	.617	.983	.211	.000	.874		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.276*	.350**	.385**	.244*	.496**	-.277*	.178	.013	.012	.026	-.467**	.083	.650**	1	.819**	.634**
X2.14	Sig. (2-tailed)	.020	.003	.001	.041	.000	.019	.137	.917	.918	.832	.000	.493	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.330**	.396**	.401**	.279*	.582**	-.279*	.215	.065	-.039	.105	-.563**	.054	.652**	.819**	1	.675**
X2.15	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.001	.018	.000	.018	.072	.590	.749	.384	.000	.657	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL_X2
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.763**	.718**	.774**	.715**	.470**	-.490**	.624**	.505**	-.488**	-.152	-.218	.516**	.623**	.634**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.206	.068	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

KERINCI

Lampiran 10 Validitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	TOTAL_X3
X2.1	Pearson Correlation	1	.470**	.477**	.371**	.093	.500**	.501**	.442**	.358**	.381**	.342**	.342**	.363**	.320**	.400**	.297*	.485**	.453**	.517**	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.439	.000	.000	.000	.002	.001	.004	.003	.002	.006	.001	.012	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.470**	1	.505**	.550**	.126	.383**	.355**	.410**	.329**	.367**	.416**	.336**	.360**	.335**	.439**	.366**	.371**	.350**	.383**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.295	.001	.002	.000	.005	.002	.000	.004	.002	.004	.000	.002	.001	.003	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.477**	.505**	1	.759**	.209	.667**	.573**	.651**	.697**	.730**	.481**	.782**	.417**	.708**	.722**	.777**	.731**	.791**	.607**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.4	Pearson Correlation	.371**	.550**	.759**	1	.206	.702**	.461**	.637**	.546**	.693**	.612**	.689**	.515**	.656**	.598**	.702**	.591**	.605**	.453**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.085	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.5	Pearson Correlation	.093	.126	.209	.206	1	.107	.187	-.032	.020	.061	.008	.050	.239*	.216	.085	.219	-.043	.149	.077	.787
	Sig. (2-tailed)	.439	.295	.081	.085		.375	.118	.794	.869	.613	.949	.679	.045	.071	.482	.066	.720	.214	.522	.090
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.6	Pearson Correlation	.500**	.383**	.667**	.702**	.107	1	.673**	.720**	.593**	.712**	.695**	.678**	.538**	.654**	.626**	.717**	.636**	.698**	.591**	.830**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	TOTAL_X3
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.375		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.7	Pearson Correlation	.501**	.355**	.573**	.461**	.187	.673**	1	.625**	.630**	.647**	.635**	.522**	.616**	.586**	.651**	.673**	.579**	.690**	.691**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.118	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.8	Pearson Correlation	.442**	.410**	.651**	.637**	-.032	.720**	.625**	1	.706**	.698**	.704**	.730**	.570**	.629**	.669**	.624**	.787**	.657**	.676**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.794	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.9	Pearson Correlation	.358**	.329**	.697**	.546**	.020	.593**	.630**	.706**	1	.836**	.493**	.681**	.525**	.767**	.614**	.741**	.625**	.723**	.627**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.000	.869	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.10	Pearson Correlation	.381**	.367**	.730**	.693**	.061	.712**	.647**	.698**	.836**	1	.652**	.747**	.581**	.772**	.557**	.818**	.699**	.784**	.622**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.613	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.11	Pearson Correlation	.342**	.416**	.481**	.612**	.008	.695**	.635**	.704**	.493**	.652**	1	.591**	.692**	.595**	.579**	.623**	.583**	.559**	.557**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.949	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.12	Pearson Correlation	.342**	.336**	.782**	.689**	.050	.678**	.522**	.730**	.681**	.747**	.591**	1	.513**	.685**	.641**	.743**	.719**	.765**	.574**	.823**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	TOTAL_X3
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.000	.000	.679	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.13	Pearson Correlation	.363*	.360**	.417**	.515**	.239*	.538**	.616**	.570**	.525**	.581**	.692**	.513**	1	.553**	.487**	.585**	.515**	.477**	.470**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.14	Pearson Correlation	.320*	.335**	.708**	.656**	.216	.654**	.586**	.629**	.767**	.772**	.595**	.685**	.553**	1	.579**	.737**	.689**	.678**	.517**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.000	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.15	Pearson Correlation	.400*	.439**	.722**	.598**	.085	.626**	.651**	.669**	.614**	.557**	.579**	.641**	.487**	.579**	1	.765**	.704**	.721**	.678**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.482	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.16	Pearson Correlation	.297*	.366**	.777**	.702**	.219	.717**	.673**	.624**	.741**	.818**	.623**	.743**	.585**	.737**	.765**	1	.665**	.829**	.620**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.000	.000	.066	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.17	Pearson Correlation	.485*	.371**	.731**	.591**	-.043	.636**	.579**	.787**	.625**	.699**	.583**	.719**	.515**	.689**	.704**	.665**	1	.727**	.665**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.720	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.18	Pearson Correlation	.453*	.350**	.791**	.605**	.149	.698**	.690**	.657**	.723**	.784**	.559**	.765**	.477**	.678**	.721**	.829**	.727**	1	.735**	.868**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	TOTAL_X3
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.214	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2	Pearson Correlation	.517*	.383**	.607**	.453**	.077	.591**	.691**	.676**	.627**	.622**	.557**	.574**	.470**	.517**	.678**	.620**	.665**	.735**	1	.777**
.19	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.522	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TO	Pearson Correlation	.566*	.542**	.856**	.787**	.202	.830**	.792**	.833**	.806**	.865**	.757**	.823**	.699**	.814**	.805**	.873**	.822**	.868**	.777**	1
TA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.090	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
L_	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X3																					

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

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

KERINCI

Lampiran 11 Validasi Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	total
Y1	Pearson Correlation	1	.626**	.704**	-.083	.650**	.153	.152	.140	.062	.175	.438**	.447**	.391**	.340**	.401**	-.226	-.315**	-.171	.345**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.493	.000	.203	.206	.246	.606	.144	.000	.000	.001	.004	.001	.058	.007	.154	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y2	Pearson Correlation	.626**	1	.599**	-.019	.578**	.315**	.052	.102	.305**	.212	.485**	.332**	.395**	.461**	.294*	-.191	-.183	-.184	.339**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.872	.000	.007	.667	.397	.010	.076	.000	.005	.001	.000	.013	.111	.127	.125	.004	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y3	Pearson Correlation	.704**	.599**	1	-.005	.628**	.131	.341**	.360**	.247*	.260*	.385**	.489**	.482**	.336**	.429**	-.314**	-.375**	-.394**	.420**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.970	.000	.278	.004	.002	.038	.028	.001	.000	.000	.004	.000	.008	.001	.001	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y4	Pearson Correlation	-.083	-.019	-.005	1	.056	.039	.197	.119	.248*	.117	.225	.083	.094	-.017	.004	.195	.266*	-.102	-.204	.235*
	Sig. (2-tailed)	.493	.872	.970		.642	.745	.099	.322	.037	.332	.060	.493	.437	.890	.975	.103	.025	.396	.088	.049

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	total
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.650**	.578**	.628**	.056	1	.364**	.341**	.231	.221	.360**	.444**	.508**	.388**	.447**	.411**	-.147	-.244*	-.183	.329**	.618**
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.642		.002	.004	.052	.064	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.222	.040	.126	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.153	.315**	.131	.039	.364**	1	.386**	.361**	.433**	.514**	.322**	.203	.053	.214	.279*	.156	.174	.213	-.015	.518**
Y6	Sig. (2-tailed)	.203	.007	.278	.745	.002		.001	.002	.000	.000	.006	.090	.663	.073	.018	.195	.146	.074	.898	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.152	.052	.341**	.197	.341**	.386**	1	.623**	.479**	.474**	.325**	.403**	.273*	.330**	.472**	.058	.008	-.011	.205	.593**
Y7	Sig. (2-tailed)	.206	.667	.004	.099	.004	.001		.000	.000	.000	.006	.000	.021	.005	.000	.631	.950	.930	.087	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.140	.102	.360**	.119	.231	.361**	.623**	1	.690**	.577**	.372**	.414**	.383**	.377**	.445**	.206	.211	.091	.172	.674**
Y8	Sig. (2-tailed)	.246	.397	.002	.322	.052	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.085	.077	.450	.151	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	total
Y9	Pearson Correlation	.062	.305**	.247*	.248*	.221	.433**	.479**	.690**	1	.594**	.393**	.411**	.501**	.493**	.373**	.261*	.364**	-.011	.125	.703**
	Sig. (2-tailed)	.606	.010	.038	.037	.064	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.001	.028	.002	.928	.298	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y10	Pearson Correlation	.175	.212	.260*	.117	.360**	.514**	.474**	.577**	.594**	1	.630**	.589**	.405**	.517**	.652**	.094	.087	.026	.180	.717**
	Sig. (2-tailed)	.144	.076	.028	.332	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.434	.471	.832	.133	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y11	Pearson Correlation	.438**	.485**	.385**	.225	.444**	.322**	.325**	.372**	.393**	.630**	1	.716**	.597**	.639**	.743**	-.100	-.026	-.167	.328**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.060	.000	.006	.006	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.407	.829	.163	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y12	Pearson Correlation	.447**	.332**	.489**	.083	.508**	.203	.403**	.414**	.411**	.589**	.716**	1	.615**	.657**	.761**	-.148	-.188	-.246*	.356**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.493	.000	.090	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.220	.117	.039	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y13	Pearson Correlation	.391**	.395**	.482**	.094	.388**	.053	.273*	.383**	.501**	.405**	.597**	.615**	1	.637**	.563**	-.020	-.059	-.255*	.463**	.664**

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	total
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.437	.001	.663	.021	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.867	.625	.032	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y14	Pearson Correlation	.340**	.461**	.336**	-.017	.447**	.214	.330**	.377**	.493**	.517**	.639**	.657**	.637**	1	.676**	-.073	-.106	-.141	.282*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.890	.000	.073	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.547	.378	.240	.017	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y15	Pearson Correlation	.401**	.294*	.429**	.004	.411**	.279*	.472**	.445**	.373**	.652**	.743**	.761**	.563**	.676**	1	-.096	-.168	-.252*	.345**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000	.975	.000	.018	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.424	.161	.034	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y16	Pearson Correlation	-.226	-.191	-.314**	.195	-.147	.156	.058	.206	.261*	.094	-.100	-.148	-.020	-.073	-.096	1	.839**	.655**	-.078	.249*
	Sig. (2-tailed)	.058	.111	.008	.103	.222	.195	.631	.085	.028	.434	.407	.220	.867	.547	.424		.000	.000	.519	.036
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y17	Pearson Correlation	-.315**	-.183	-.375**	.266*	-.244*	.174	.008	.211	.364**	.087	-.026	-.188	-.059	-.106	-.168	.839**	1	.662**	-.090	.227

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	total
Y18	Sig. (2-tailed)	.007	.127	.001	.025	.040	.146	.950	.077	.002	.471	.829	.117	.625	.378	.161	.000		.000	.456	.057
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	-.171	-.184	-.394**	-.102	-.183	.213	-.011	.091	-.011	.026	-.167	-.246*	-.255*	-.141	-.252*	.655**	.662**	1	.052	.697
	Sig. (2-tailed)	.154	.125	.001	.396	.126	.074	.930	.450	.928	.832	.163	.039	.032	.240	.034	.000	.000		.670	.404
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y19	Pearson Correlation	.345**	.339**	.420**	-.204	.329**	-.015	.205	.172	.125	.180	.328**	.356**	.463**	.282*	.345**	-.078	-.090	.052	1	.451**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.000	.088	.005	.898	.087	.151	.298	.133	.005	.002	.000	.017	.003	.519	.456	.670		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
total	Pearson Correlation	.506**	.534**	.548**	.235*	.618**	.518**	.593**	.674**	.703**	.717**	.744**	.705**	.664**	.674**	.697**	.249*	.227	.100	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.049	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.036	.057	.404	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

KERINCI

Lampiran 12 Insrumen Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA

"GAMBARAN IKLIM SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH"

No	Komponen Wawancara	Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Butir	Pertanyaan	Informan
1	Iklim Sekolah/ Lingkungan Kerja	a. Suasana kerja	1	5	1. Bagaimana Anda menggambarkan suasana kerja di sekolah ini? 2. Apa langkah yang Anda ambil untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru? 3. Bagaimana sekolah ini menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar? 4. Apakah ada program atau kegiatan yang mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru di sini?	

No	Komponen Wawancara	Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Butir	Pertanyaan	Informan
					5. Apakah Anda menerima masukan dari guru terkait suasana kerja di sekolah? Bagaimana prosesnya?	
		b. Hubungan dengan rekan kerja	2	5	1. Bagaimana Anda melihat hubungan antar guru di sekolah ini? Apakah ada kerja sama yang baik? 2. Apakah ada mekanisme penyelesaian konflik jika terjadi ketegangan atau masalah di antara guru?	Kepala Sekolah,

No	Komponen Wawancara	Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Butir	Pertanyaan	Informan
					3. Bagaimana komunikasi antar rekan kerja difasilitasi di sekolah ini? 4. Apakah sekolah mendukung kegiatan atau inisiatif yang mempererat hubungan kerja antar guru? 5. Seberapa penting bagi Anda hubungan harmonis antar guru dalam mendukung keberhasilan sekolah?	
		c. Tersedianya fasilitas kerja	3	5	1. Bagaimana Anda menilai kecukupan	

No	Komponen Wawancara	Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Butir	Pertanyaan	Informan
					fasilitas kerja yang tersedia di sekolah ini? 2. Apakah ada upaya untuk memperbarui atau meningkatkan fasilitas kerja secara berkala? 3. Bagaimana sekolah menangani kebutuhan fasilitas tambahan jika guru merasa ada kekurangan? 4. Apakah fasilitas yang tersedia memadai untuk mendukung pembelajaran dan	

No	Komponen Wawancara	Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Butir	Pertanyaan	Informan
					operasional sehari-hari? 5. Seberapa besar peran fasilitas kerja dalam menunjang produktivitas dan kinerja guru di sekolah ini?	

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 13 Validasi Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

IKLIM SEKOLAH GURU
DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH

Lampiran divalidasi
7/10/2024

Dr. Eko Supadi, M.Pd.I

Dr. [illegible], M.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

OLEH:

DESI PUSPITA ASNEL
NIM: 230023001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024 M / 1446 H

LEMBARAN VALIDASI PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Validator

Nama : Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI

Nip : 19641225 200003 1 00

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa wawancara yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa wawancara mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Wawancara

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Pedoman wawancara dirumuskan dengan jelas.		✔		
2	Pedoman wawancara mencakup aspek: a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja		✔		
3	Pedoman wawancara menjawab tujuan penelitian		✔		
4	Pedoman wawancara menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan kaidah bahasa yang baik dan benar		✔		
5	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti		✔		
6	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang komunikatif		✔		

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....

KERINCI

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI
NIP. 19641225 200003 1 00

LEMBARAN VALIDASI PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Validator

Nama : Dr. M. Nurzen, S, M.Pd

Nip : 19880221 201903 1 002

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa wawancara yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa wawancara mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai c. S = Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Wawancara

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Pedoman wawancara dirumuskan dengan jelas.		✔		
2	Pedoman wawancara mencakup aspek: a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja		✔		
3	Pedoman wawancara menjawab tujuan penelitian		✔		
4	Pedoman wawancara menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan kaidah bahasa yang baik dan benar		✔		
5	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti		✔		
6	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang komunikatif		✔		

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

KERINCI

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. M. Nurzen, S, M.Pd

NIP. 19880221 201903 1 002

LEMBARAN VALIDASI PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Validator

Nama : Dr. Oki Mitra, M.PdI

Nip : 19900813 202321 1 000

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa wawancara yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa wawancara mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Wawancara

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Pedoman wawancara dirumuskan dengan jelas.				
2	Pedoman wawancara mencakup aspek: a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja				
3	Pedoman wawancara menjawab tujuan penelitian				
4	Pedoman wawancara menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan kaidah bahasa yang baik dan benar				
5	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti				
6	Pedoman wawancara menggunakan bahasa yang komunikatif				

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

KERINCI

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. Oki Mitra, M.PdI

NIP. 19900813 202321 1 000

Lampiran 14 Transkip Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

PERTANYAAN PENELITIAN/RUMUSAN MASALAH

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
1.	1. Bagaimana Anda menggambarkan suasana kerja di sekolah ini?	Menurut saya suasana kerja di SMPN 1 Sungai Penuh bisa digambarkan sebagai lingkungan yang kondusif dan kolaboratif. Para guru dan staf cenderung saling mendukung, menciptakan suasan yang positif bagi siswa. Selain itu, ada fokus pada pengembangan profesionalisme, dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan dan workshop. Kegiatan ekstrakurikulernya juga aktif, memberi ruang bagi siswa untuk berkreasi dan berkolaborasi. Umumnya, semangat kebersamaan dan keinginan untuk memajukan pendidikan menjadi landasan utama dalam suasana kerja. Namun tidak luput kemungkinan juga terdapat kekurangan sedikit-sedikit, seperti kesalah pahaman dalam kegiatan antara guru dengan guru, murid dengan murid. Itu biasa terjadi dikarenakan kita yang banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda.	Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa Suasana kerja di SMPN 1 Sungai Penuh dapat digambarkan sebagai lingkungan yang kondusif dan kolaboratif, di mana guru dan staf saling mendukung dan fokus pada pengembangan profesionalisme melalui pelatihan dan workshop. Kegiatan ekstrakurikuler yang aktif juga memberikan ruang bagi siswa untuk berkreasi dan berkolaborasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kekurangan, seperti potensi kesalahpahaman antara guru dan siswa yang disebabkan oleh latar belakang yang berbeda. Secara keseluruhan, semangat kebersamaan dan komitmen untuk memajukan pendidikan menjadi fondasi kuat dalam lingkungan kerja ini..
	2.Apa langkah yang Anda ambil untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dan staf?	"Saya percaya bahwa suasana kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung produktivitas guru dan staf. Beberapa langkah yang saya ambil antara lain: Membangun Komunikasi Terbuka:. Seperti mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan tantangan dan pencapaian dapat	Berdasarkan jawaban yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa langkah yang diambil untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dan staf di SMPN 1 Sungai Penuh adalah Melalui langkah-langkah seperti membangun komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan kolaboratif, memberikan dukungan dan pengembangan, menghargai kontribusi, serta memastikan

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		membantu semua orang merasa terlibat dan dihargai. Menciptakan Lingkungan Kolaboratif: Saya berusaha menciptakan budaya kolaborasi di mana guru dan staf dapat saling mendukung, berbagi ide, dan bekerja sama dalam proyek. Ini bisa dilakukan melalui workshop yang melibatkan semua pihak. Memberikan Dukungan dan Pengembangan Menghargai Kontribusi. Saya selalu berusaha untuk memberikan pengakuan kepada individu atau tim yang telah berkontribusi positif, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Menciptakan Lingkungan Fisik yang Nyaman terakhir, saya berusaha untuk memastikan bahwa lingkungan fisik tempat mereka bekerja nyaman dan menyenangkan. Ini bisa meliputi penyediaan fasilitas yang baik serta menciptakan ruang yang mendukung kolaborasi. Dengan langkah-langkah ini, saya yakin kita bisa menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif bagi semua guru dan staf."	kenyamanan fisik di tempat kerja, kita dapat membangun suasana yang positif dan produktif. Dengan pendekatan ini, diharapkan semua anggota tim merasa terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka..
	3.Bagaimana sekolah ini menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar dan administrasi	"Di sekolah ini, kami memiliki beberapa pendekatan untuk menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar dan administrasi. Pertama, kami menerapkan komunikasi terbuka yang memungkinkan staf untuk berbagi kekhawatiran atau masalah yang mereka hadapi.	Berdasarkan jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa, menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar dan administrasi di SMPN 1 Sungai Penuh menerapkan berbagai pendekatan untuk menangani tekanan kerja dan stres di antara staf pengajar dan administrasi. Melalui komunikasi terbuka, kegiatan rekreasi, dan akses ke layanan konseling, kami

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		Dengan cara ini, kami bisa memberikan dukungan yang diperlukan. Selain itu, kami mendorong kegiatan rekreasi dan team-building yang dapat membantu mengurangi stres dan memperkuat hubungan antar staf. Kegiatan ini menciptakan suasana yang lebih santai dan menyenangkan di luar konteks kerja. Terakhir, kami menyediakan akses kepada staf untuk layanan konseling kepada supervisor jika mereka membutuhkannya. Dengan semua inisiatif ini, kami berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung dan menjaga kesejahteraan emosional semua anggota tim."	berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperkuat kesejahteraan emosional semua anggota tim.
	4.Apakah ada program atau kegiatan yang mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru di sini?solusi masalah di SMPN 1 Sungai Penuh ?	"Ya, di sini kami memiliki beberapa program dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru. Pertama, kami mengadakan sesi konseling secara terjadwal ataupun dadakan, di mana guru dapat berbicara dengan profesional tentang berbagai tantangan yang mereka hadapi. Kami juga mendorong kegiatan, seperti rekreasi atau olahraga bersama, yang dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan menciptakan suasana yang lebih menyenangkan. Terakhir, kami mengadakan forum diskusi di mana guru dapat berbagi pengalaman dan memberikan dukungan satu sama lain seperti ketika rapat dilakukan. Dengan semua program ini, kami berusaha menciptakan lingkungan yang tidak hanya	Berdasarkan jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa Di SMPN 1 Sungai Penuh, memiliki berbagai program dan kegiatan yang bertujuan mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis guru. Melalui sesi konseling yang terjadwal maupun tidak terjadwal seperti guru memiliki permasalahan yang harus disampaikan pada waktu itu juga, kegiatan rekreasi bersama, dan forum diskusi, kami menciptakan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman dan saling mendukung. Dengan inisiatif ini, kami berkomitmen untuk membangun lingkungan yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan emosional semua guru.

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis semua guru."	
	5.Apakah Anda menerima masukan dari guru dan staf terkait suasana kerja di sekolah? Bagaimana prosesnya?	"Ya, kami sangat menghargai masukan dari guru dan staf terkait suasana kerja di sekolah. Prosesnya dimulai dengan mengadakan pertemuan rutin, di mana setiap anggota tim diberi kesempatan untuk berbagi pandangan dan saran. Kami menciptakan suasana yang terbuka dan aman, sehingga semua orang merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat mereka. Selain itu, kami juga menggunakan survei anonim untuk mengumpulkan umpan balik secara lebih luas. Ini memungkinkan staf untuk memberikan masukan tanpa rasa khawatir, dan kami bisa mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang apa yang perlu diperbaiki. Setelah mengumpulkan masukan, kami menganalisis dan mendiskusikannya dalam tim manajemen. Kemudian, kami mengambil tindakan berdasarkan masukan tersebut, baik dalam bentuk perubahan kebijakan, pengembangan program, maupun peningkatan fasilitas. Intinya saya menerima semua masukan selagi itu untuk kemajuan sekolah ini. Dan dalam memutuskan tentu dengan cara musyawarah jika itu untuk kepentingan bersama. Dengan cara ini, kami memastikan bahwa suara guru dan staf didengar dan dihargai, serta	Dapat disimpulkan bahwa masukan dari guru dan staf terkait suasana kerja di sekolah dan prosesnya di SMPN 1 Sungai Penuh ialah, sekolah sangat menghargai masukan dari guru dan staf terkait suasana kerja. Proses pengumpulan umpan balik dilakukan melalui pertemuan rutin dan survei anonim, menciptakan suasana yang aman untuk berbagi pandangan. Setelah analisis, masukan tersebut dibahas dalam tim manajemen dan diimplementasikan melalui perubahan kebijakan, pengembangan program, atau peningkatan fasilitas. Dengan pendekatan ini, sekolah memastikan bahwa suara semua anggota tim didengar dan berkontribusi pada kemajuan serta perbaikan lingkungan kerja secara keseluruhan.

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang lebih baik di sekolah."	
2.	1. Bagaimana Anda melihat hubungan antar guru dan staf di sekolah ini? Apakah ada kerja sama yang baik?	"Hubungan antar guru dan staf di sekolah ini sangat positif dan mendukung. Saya melihat adanya kolaborasi yang baik di antara mereka, di mana setiap individu saling menghargai dan mendukung dalam menjalankan tugasnya.walaupun ada diantara mereka dalam pergaulan sehari- hari suka dengan berkelompok-kelompok saja. Namun Kami sering mengadakan pertemuan dan kegiatan kolaboratif yang memperkuat hubungan antar anggota tim. Dalam kegiatan ini, guru dan staf dapat berbagi ide, berdiskusi tentang tantangan, dan merayakan keberhasilan bersama. Selain itu, kami juga mendorong budaya saling membantu, di mana guru yang memiliki pengalaman atau keahlian tertentu bersedia memberikan bimbingan kepada rekan-rekan mereka. Dengan demikian, tidak hanya kerja sama yang terjalin, tetapi juga pembelajaran berkelanjutan di antara semua anggota tim. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa hubungan yang harmonis ini sangat berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif dan, pada gilirannya, berdampak positif pada pengalaman belajar siswa."	Berdasarakan informasi yang di sampaikan di dapatkan pernyataan bahwa SMPN 1 Sungai Penuh, hubungan antar guru dan staf di sekolah ini sangat positif dan mendukung, dengan kolaborasi yang baik meskipun ada kecenderungan untuk berkelompok. Melalui pertemuan dan kegiatan kolaboratif, mereka dapat berbagi ide, mendiskusikan tantangan, dan merayakan keberhasilan bersama. Budaya saling membantu juga ditekankan, di mana guru yang berpengalaman memberikan bimbingan kepada rekan-rekan mereka. Hubungan yang harmonis ini berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pengalaman belajar siswa...
	2. Apakah ada mekanisme penyelesaian konflik jika terjadi	"Ya, di sekolah ini kami memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang jelas untuk mengatasi ketegangan atau masalah yang mungkin timbul di antara staf. Pertama, kami mendorong komunikasi	Kesimpulannya, sekolah ini memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang jelas, yang dimulai dengan mendorong komunikasi terbuka antara staf dan supervisor. Staf didorong untuk berbicara secara

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
	ketegangan atau masalah di antara staf?	terbuka di mana staf yang bermasalah didorong untuk berbicara dengan kami dahuluselaku supervisor, setelah itu dialnjutkan langsung satu sama lain jika mereka mengalami ketegangan. Hal ini bisa membantu menyelesaikan masalah sebelum berkembang lebih besar. kami berkomitmen untuk menjaga suasana kerja yang positif dan harmonis di sekolah."	langsung satu sama lain jika terjadi ketegangan, sehingga masalah dapat diselesaikan sebelum berkembang lebih besar. Dengan pendekatan ini, sekolah berkomitmen untuk menjaga suasana kerja yang positif dan harmonis.
	3. Bagaimana komunikasi antar rekan kerja difasilitasi di sekolah ini?	"Di sekolah ini, komunikasi antar rekan kerja difasilitasi melalui berbagai cara. Pertama, kami mengadakan pertemuan rutin yang memungkinkan semua staf untuk berbagi informasi, mendiskusikan perkembangan, dan mengatasi tantangan bersama. Kami juga menggunakan teknologi untuk mendukung komunikasi, seperti grup chat WA, di mana staf dapat dengan mudah bertukar pesan, berbagi dokumen informasi.	Kesimpulannya, komunikasi antar rekan kerja di sekolah ini difasilitasi melalui pertemuan rutin yang memungkinkan staf untuk berbagi informasi dan mendiskusikan tantangan bersama. Selain itu, penggunaan teknologi, seperti grup chat WhatsApp, memudahkan staf untuk bertukar pesan dan berbagi dokumen. Pendekatan ini memastikan komunikasi yang efektif dan mendukung kolaborasi di antara semua anggota tim.
	4. Apakah sekolah mendukung kegiatan atau inisiatif yang mempererat hubungan kerja antar staf?	"Ya, sekolah ini sangat mendukung kegiatan dan inisiatif yang bertujuan untuk mempererat hubungan kerja antar staf. Kami mengadakan berbagai kegiatan, seperti workshop, refreresing, dan olahraga bersama. Kegiatan ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga memungkinkan staf untuk saling mengenal lebih baik di luar konteks pekerjaan. Kami percaya bahwa hubungan yang baik antar staf sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, kami terus mencari peluang untuk mengadakan kegiatan	Kesimpulannya, sekolah ini secara aktif mendukung kegiatan dan inisiatif yang mempererat hubungan kerja antar staf melalui berbagai kegiatan, seperti workshop, refreshing, dan olahraga bersama. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga membantu staf saling mengenal lebih baik di luar konteks pekerjaan. Dengan percaya bahwa hubungan yang baik antar staf penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif, sekolah terus mencari peluang untuk mengadakan kegiatan yang memperkuat hubungan

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		yang dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja, seperti pada saat hari ulang tahun sekolah, hut PGRI, dan lainnya.	antar rekan kerja, termasuk saat perayaan khusus seperti hari ulang tahun sekolah dan HUT PGRI.
	5. Seberapa penting bagi Anda hubungan harmonis antar staf dalam mendukung keberhasilan sekolah?	"Hubungan harmonis antar staf sangat penting dalam mendukung keberhasilan sekolah. Ketika staf bekerja dalam suasana yang positif dan saling mendukung, hal ini tidak hanya meningkatkan moral, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Saya percaya bahwa ketika semua anggota tim merasa dihargai dan terlibat, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antar staf adalah salah satu prioritas utama kami dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Walaupun pasti terjadi pertengkaran baik secara perang dingin ataupun saling tidak bertegur sapa. Namun itu biasa terjadi, namun kami selalu bertindak untuk mencari solusi dari setiap permasalahan antar staf."	Kesimpulannya, hubungan harmonis antar staf sangat penting untuk keberhasilan sekolah, karena menciptakan suasana yang positif dan mendukung produktivitas. Ketika semua anggota tim merasa dihargai dan terlibat, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik juga meningkat. Meskipun konflik atau ketegangan mungkin terjadi, fokus pada pencarian solusi merupakan prioritas utama untuk menjaga hubungan yang baik. Dengan demikian, pemeliharaan hubungan antar staf menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama di sekolah.
3.	1. Bagaimana Anda menilai kecukupan fasilitas kerja yang tersedia di sekolah ini?	"Saya menilai bahwa fasilitas kerja di sekolah ini cukup memadai untuk mendukung kegiatan sehari-hari. Walaupun terdapat kekurangan alat seperti ruang kelas tidak dilengkapi dengan alat peraga yang diperlukan dan teknologi yang mendukung proses belajar mengajar, seperti proyektor dan akses internet yang memadai. Selain itu, kami juga memiliki ruang kerja untuk staf yang nyaman, di mana kami bisa berdiskusi	Kesimpulannya, fasilitas kerja di sekolah ini dianggap cukup memadai untuk mendukung kegiatan sehari-hari, meskipun terdapat beberapa kekurangan, seperti kurangnya alat peraga dan teknologi di ruang kelas. Ruang kerja staf yang nyaman dan fasilitas olahraga juga tersedia, berkontribusi pada kesejahteraan staf dan siswa. Meskipun fasilitas yang ada sudah mendukung, komitmen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		dan merencanakan kegiatan bersama. Fasilitas olahraga juga tersedia, yang penting untuk kesejahteraan staf dan siswa. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa fasilitas yang ada cukup mendukung, namun kami tetap berkomitmen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan."	berkelanjutan tetap diutamakan untuk meningkatkan kualitas fasilitas di sekolah.
	2. Apakah ada upaya untuk memperbarui atau meningkatkan fasilitas kerja secara berkala?	"Ya, di sekolah ini kami memiliki upaya yang konsisten untuk memperbarui dan meningkatkan fasilitas kerja secara berkala. Setiap tahun, kami melakukan evaluasi terhadap kondisi fasilitas yang ada untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Kami juga mengumpulkan masukan dari staf mengenai fasilitas yang mereka anggap perlu diperbarui, baik itu alat pembelajaran, teknologi, atau ruang kerja. Berdasarkan masukan tersebut, kami merencanakan anggaran untuk perbaikan atau pengadaan fasilitas baru. Namun tidak juga dapat kita ungkiri dana yang masuk ke sekolah tidak lah terlalu banyak sehingga perbaikan perlu proses dalam mewujudkannya, oleh sebab itu kami memilih yang paling krusial saja yang perlu di perbaiki terlebih dahulu.	Kesimpulannya, sekolah ini secara konsisten melakukan upaya untuk memperbarui dan meningkatkan fasilitas kerja dengan melakukan evaluasi tahunan dan mengumpulkan masukan dari staf. Meskipun keterbatasan dana menjadi tantangan, prioritas diberikan pada perbaikan yang paling krusial. Dengan pendekatan ini, sekolah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara bertahap.
	3. Bagaimana sekolah menangani kebutuhan fasilitas tambahan jika guru	"Di sekolah ini, kami sangat terbuka terhadap masukan dari guru dan staf mengenai kebutuhan fasilitas tambahan. Jika ada yang merasa ada kekurangan, kami mendorong mereka untuk menyampaikan pendapatnya melalui jalur	Kesimpulannya, sekolah ini berkomitmen untuk menangani kebutuhan fasilitas tambahan dengan terbuka menerima masukan dari guru dan staf. Prosesnya melibatkan evaluasi urgensi dan dampak terhadap pembelajaran, dengan tim manajemen

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
	atau staf merasa ada kekurangan?	komunikasi yang telah disediakan, baik melalui pertemuan rutin maupun melalui surat atau formulir umpan balik. Setelah menerima masukan tersebut, kami akan melakukan evaluasi untuk memahami tingkat urgensi dan dampaknya terhadap proses belajar mengajar. Tim manajemen kemudian akan mempertimbangkan masukan tersebut dalam rapat dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan, termasuk pengadaan fasilitas tambahan jika memungkinkan. Kami juga mempertimbangkan untuk mengajukan proposal pendanaan tambahan jika diperlukan, serta mencari sumber daya alternatif, seperti kerjasama dengan lembaga luar atau sponsor. Dengan cara ini, kami berupaya untuk memastikan bahwa kebutuhan fasilitas tambahan dapat ditangani secara efektif." Namun kembali lagi sekolah kita memamng terbatas dengan dana bos saja yang tidak terlalu banyak untuk berbuat banyak jika tidak terlalu urgensi.	merencanakan langkah-langkah yang diperlukan. Meskipun ada upaya untuk mencari sumber daya tambahan, seperti proposal pendanaan atau kerjasama dengan lembaga luar, sekolah tetap menghadapi keterbatasan dana, sehingga fokus diberikan pada kebutuhan yang paling mendesak dan urgensi yang tinggi.
	4. Apakah fasilitas yang tersedia memadai untuk mendukung pembelajaran dan operasional sehari-hari?	"Secara keseluruhan, fasilitas yang tersedia di sekolah ini cukup memadai untuk mendukung pembelajaran dan operasional sehari-hari. Ruang kelas dilengkapi dengan peralatan yang diperlukan, seperti meja, kursi, dan alat bantu belajar yang memadai. Kami juga memiliki akses ke teknologi, seperti proyektor dan koneksi internet, yang sangat membantu dalam proses pengajaran.	Kesimpulannya, fasilitas di sekolah ini secara umum dianggap memadai untuk mendukung pembelajaran dan operasional sehari-hari, dengan ruang kelas yang dilengkapi peralatan dasar, akses teknologi, dan fasilitas pendukung seperti perpustakaan dan ruang komputer. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan penyediaan alat peraga yang lebih modern dan memperbaiki akses teknologi, seperti

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		Selain itu, terdapat fasilitas pendukung lainnya, seperti perpustakaan, ruang komputer, dan ruang kegiatan ekstrakurikuler yang memungkinkan siswa untuk mengembangkan minat dan bakat mereka di luar pelajaran akademis. Fasilitas olahraga juga disediakan, yang penting untuk kesehatan dan kesejahteraan siswa. Namun, kami menyadari bahwa masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal penyediaan alat peraga yang lebih modern dan akses ke teknologi, seperti proyektor dan koneksi internet yang masih banbyak dibutuhkan sehingga untuk pemakaian alat harus bergantian kadang juga terjadi perebutan. Sehingga guru tidak bisa mengembangkan kemampuan mengajarnya semaksimal mungkin.	proyektor dan koneksi internet, yang saat ini sering mengalami masalah karena pemakaian yang bergantian. Hal ini berdampak pada kemampuan guru untuk mengembangkan metode pengajaran mereka secara optimal.
	5. Seberapa besar peran fasilitas kerja dalam menunjang produktivitas dan kinerja staf di sekolah ini?	"Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang produktivitas dan kinerja staf di sekolah ini. Ketika fasilitas yang ada memadai dan nyaman, staf dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Ruang kerja yang baik, misalnya, memungkinkan staf untuk berdiskusi, merencanakan kegiatan, dan berbagi ide dengan lebih lancar. Akses ke teknologi, seperti komputer dan proyektor, juga sangat mendukung dalam proses pengajaran dan administrasi. Ketika staf memiliki fasilitas yang memadai, mereka lebih termotivasi	Kesimpulannya, fasilitas kerja memiliki peran yang sangat dalam menunjang produktivitas dan kinerja staf di sekolah ini. Fasilitas yang memadai dan nyaman memungkinkan staf untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien, mendukung kolaborasi, serta meningkatkan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas demi mendukung efektivitas kerja staf.

NO	Butir Pertanyaan	Informan KepSek	Kesimpulan
		untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Sebaliknya, jika fasilitas kurang memadai, seperti alat peraga yang tidak lengkap atau ruang yang tidak nyaman, hal ini dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja.."	

KERINCI

KERINCI

Lampiran 15 Lembar Observasi

INTRUMEN PENGUMPULAN DATA

PANDUAN OBSERVASI

Observasi Gambaran Iklim Sekolah Di Smp Negeri 1 Sungai Penuh

A. OBSERVASI SUASANA KERJA

1. Keaman Sekolah
2. Sirkulasi Udara
3. Kebisingan

B. OBSERVASI HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA

1. Kegiatan yang dilakukan dengan bersama
2. Rapat

C. OBSERVASI FASILITAS SEKOLAH

1. Ruang Kepala Sekolah
2. Ruang Guru
3. Kelas atau Ruang Belajar
4. Ruang Tata Usaha
5. Perlengkapan Teknologi Penunjang Pembelajaran
6. Perpustakaan
7. Labor

D. DOKUMENTASI YANG DIKUMPULKAN

3. Sejarah Berdirinya SMPN 1 Sungai Penuh
4. Visi dan Misi Sekolah
5. Dokumen Mengenai kondisi SMPN 1 Sungai Penuh
   a. Pendidik dan Tenaga Kependidikan
   b. Sarana Dan Prasarana
   c. Kegiatan Sekolah Berlangsung

E. CATATAN LAPANGAN

Catatan mengenai tempat, waktu, kondisi, situasi dan jalannya pelaksanaan mengenai Pengaruh Iklim Sekolah Di Smp Negeri 1 Sungai Penuh.

LEMBARAN OBSERVASI

Lembaran observasi ini bertujuan untuk mengamati fasilitas dan kegiatan gamaran Iklim Sekolah Di Smp Negeri 1 Sungai Penuh.

A. OBSERVASI FASILITAS SEKOLAH

NO	Aspek Yang Diamati	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Ruang Kepala Sekolah	√	
2	Ruang Guru	√	
3	Kelas atau Ruang Belajar	√	
4	Ruang Tata Usaha	√	
5	Perlengkapan Teknologi Penunjang Pembelajaran	√	
6	Perpustakaan	√	
7	Labor	√	

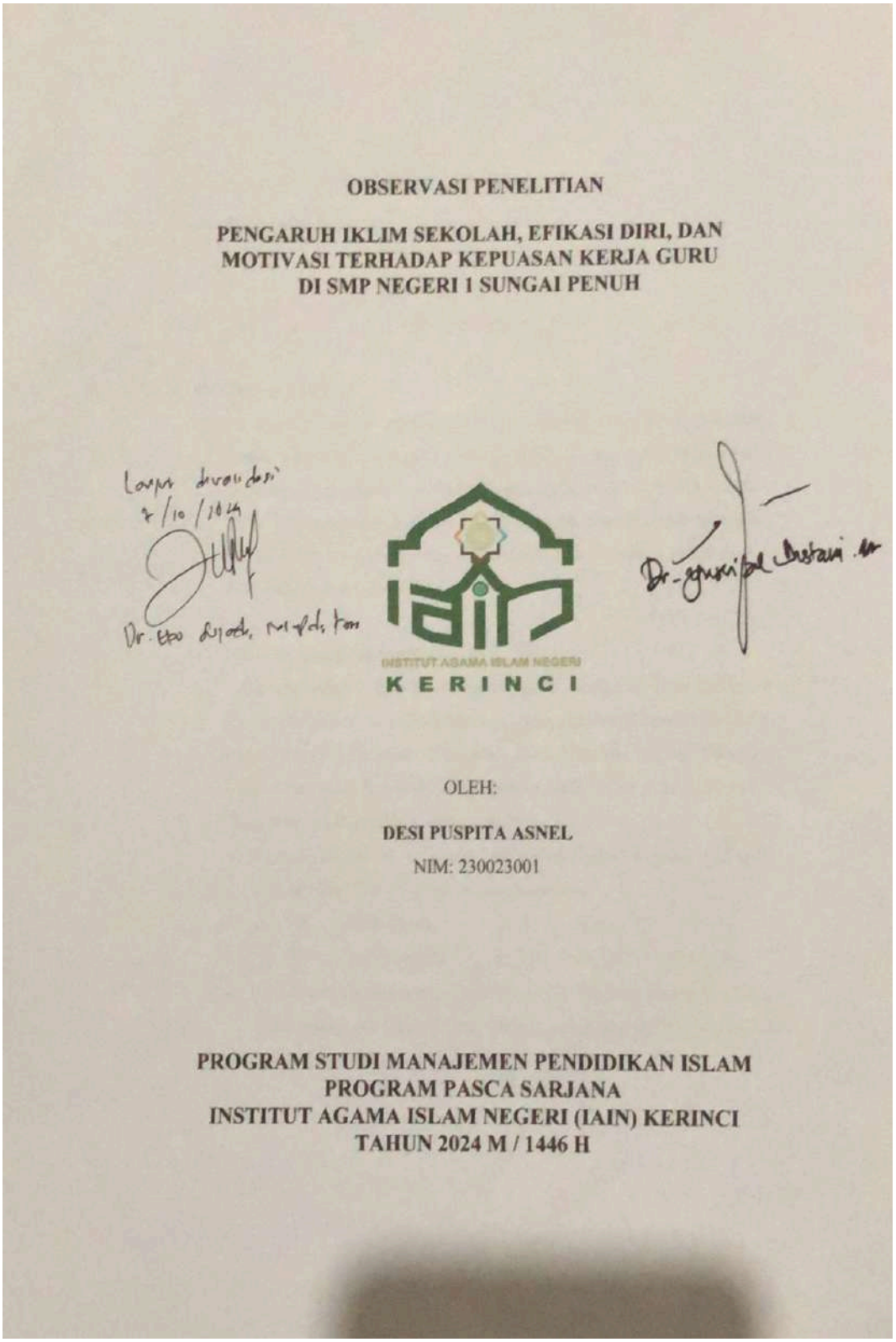
B. OBSERVASI OBSERVASI SUASANA KERJA

NO	Aspek Yang Diamati	Keterangan	
		Baik	Tidak baik
1	Keaman Sekolah	√	
2	Sirkulasi Udara	√	
3	Kebisingan	√	

F. OBSERVASI HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA

NO	Aspek Yang Diamati	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Kegiatan yang dilakukan dengan bersama	√	
2	Rapat	√	

Lampiran 16 Validasi Observasi Penelitian



OBSERVASI PENELITIAN

PENGARUH IKLIM SEKOLAH, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

OLEH:

DESI PUSPITA ASNEL

NIM: 230023001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024 M / 1446 H

LEMBARAN VALIDASI OBSERVASI

A. Identitas Validator

Nama : Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI

Nip : 19641225 200003 1 00

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa observasi yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa observasi mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Observasi

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
S.	**Relevansi**				
1	Format bahasa mudah dimengerti		✔		
2	Format pedoman observasi mempermudah peneliti dalam mencatat hasil pengamatan		✔		
3.	Kesesuaian pedoman observasi dengan tujuan observasi		✔		

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

KERINCI

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. Eka Putra, S.H., M.PdI
NIP. 19641225 200003 1 00

LEMBARAN VALIDASI OBSERVASI

A. Identitas Validator

Nama : Dr. M. Nurzen, S, M.Pd

Nip : 19880221 201903 1 002

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa observasi yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa observasi mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Observasi

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
T. Relevansi					
1	Format bahasa mudah dimengerti		✔		
2	Format pedoman observasi mempermudah peneliti dalam mencatat hasil pengamatan		✔		
3.	Kesesuaian pedoman observasi dengan tujuan observasi		✔		

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

KERINCI

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. M. Nurzen, S. M.Pd

NIP. 19880221 201903 1 002

LEMBARAN VALIDASI OBSERVASI

A. Identitas Validator

Nama : Dr. Oki Mitra, M.PdI

Nip : 19900813 202321 1 000

Unit Kerja : IAIN KERINCI

B. Tujuan Validasi

Pedoman ini dibuat untuk memastikan bahwa observasi yang disusun dalam penelitian memenuhi kriteria kualitas yang meliputi relevansi, kejelasan, keterbacaan, kesesuaian dengan skala pengukuran, dan beberapa aspek lain yang dianggap penting. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa observasi mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, dan hasilnya dapat diandalkan.

C. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrumen penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh". Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut:

1. Kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan tanda centang (√), pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
   a. SS = Sudah Sesuai
   b. TS = Tidak Sesuai
   c. S = Sesuai
   d. STS = Sangat Tidak Sesuai
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan baris revisi pada bagian saran dan kritik pada lembar yang telah disediakan.

D. Validasi Instrumen

Tabel Validasi Instrumen Observasi

No	Aspek yang dinilai	Kesesuaian			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
U. Relevansi					
1	Format bahasa mudah dimengerti		✔		
2	Format pedoman observasi mempermudah peneliti dalam mencatat hasil pengamatan		✔		
3.	Kesesuaian pedoman observasi dengan tujuan observasi		✔		

E. Komentar/ Masukan

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

KERINCI

Secara umum Angket ini:

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu

Layak digunakan (LD)	:	✓
Layak digunakan dengan direvisi (LDR)	:	
Tidak layak (TL)	:	

Sungai Penuh,.....Agustus 2024

Validator

Dr. Oki Mitra, M.PdI

NIP. 19900813 202321 1 000

Lampiran 17 Catatan Lapangan

CATATAN LAPANGAN

Catatan lapangan hari Rabu tanggal 14 Agustus 2024
Subjek : kepala sekolah

Peneliti sampai di sekolah pukul 07.15 WIB . Setelah itu peneliti menunggu beberapa menit apel pagi sekolah dilakukan. Setelah apel dilakukan para guru dan siswamasuk ke ruangan masing-masing untuk bersiap mengikuti pelajaran yang pertama. Sedangkan kepala sekolah berkeliling melihat kondisi sekolah mulai dari lapangan apel, kelas, kantin dan terakhir baru lah masuk ke dalam ruangan kerjanya.

Pukul 08.15 WIB menemui Kepala Sekolah untuk meminta izin melakukan penelitian. Diruangan beliau melakukan beberapa percakapan tentang maksud dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, beliau lalu mengizinkan dan memintak meminta bantuan kepada wakil kurikulum jika ada kepentingan yang menyangkut data-data yang dibutuhkan. Selanjutnya peneliti membuat janji dengan kepala sekolah untuk melakukan wawancara mengenai pembahasan tentang iklim sekolah. Namun beliau memintak langsung melakukan wawancara pada hari itu langsung, alhamdulillah pada pukul 09.30 WIB sudah dilakukan wawancara dengan kepala sekolah.

Pukul 09.45 peneliti melakukan observasi berkeliling sekolah melihat-lihat dan mencari dokumentasi tentang kegiatan sekolah dan fasilitas yang ada disekolah, seperti ruang guru, kelas, susunan kelas, denah kelas, sirkulasi udara dalam kelas, sirkulasi udara luar kelas, perlengkapan penunjang pembelajaran, perpustakaan, labor, keamanan warga sekolah, kebisingan sekolah. Sedangkan kegiatan sekolah melihat bebrapa guru melakukan latihan dengan siswa dalam rangka menyambut hari kemerdekaan Indonesia. Pada pukul 12.30 peneliti pulang selesai melakukan observasi.

Catatan lapangan hari Kamis tanggal 15 Agustus 2024
Subjek : waka kurikulum dan guru

Pada pukul 08.00 peneliti sampai di sekolah dan bertemu langsung dengan waka kurikulum yaitu ibuk khairina, S.Pd, untuk menyerahkan angket yang hendak dibagikan kepada guru untuk di isi. Namun beliau menyaranakn untuk membagikannya kepada operator sekolah untuk membagikan angket dikarenakan angket tersebut beruba google from, sekaligus meminta data pendidik dan tenaga pendidik, setelah bertemu dengan waka kurikulum kemeudian peneliti langsung menemui operator yaitu pak dodi rahmanto. Bebrapa saat setelah bertemu dengan operator dan angketpun sudah di bagikan pada grub sekolah spensa smart untuk selanjutnya peneliti menunggu bebrapa minggu sampai semua guru dan tenaga pendidik sudah mengisi angket yang dibagikan.

Lampiran 18 Dokumentasi Kegiatan

DOKUMENTASI PENELITIAN FASAILITAS

















VISI DAN MISI SMP N 1 SUNGAI PENUH



SUASANA SEKOLAH





KEGIATAN SEKOLAH



MGMP



Lampiran 19 Curiculum Vitae

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



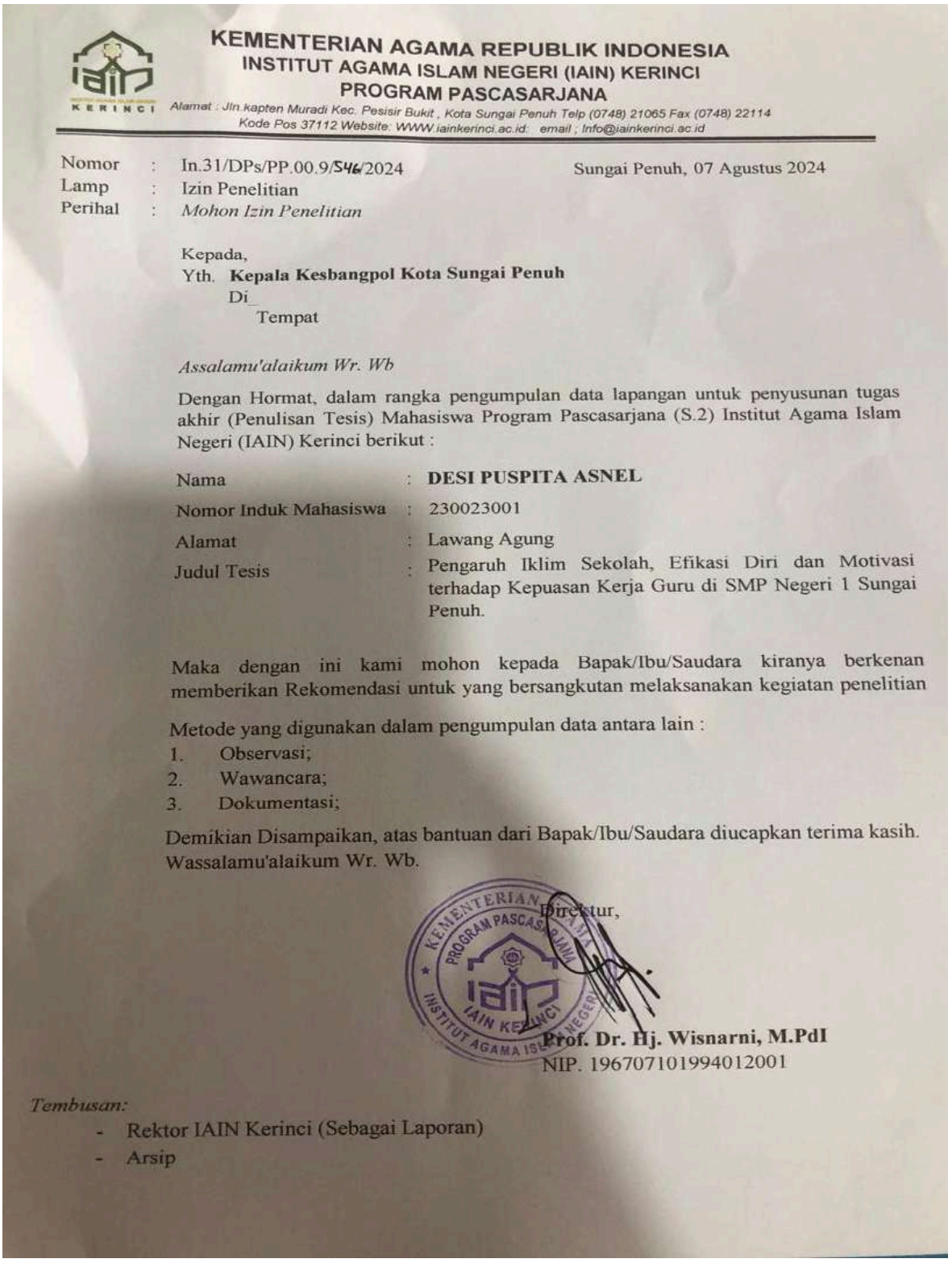
Nama	: DESI PUSPITA ASNEL
NIM	: 230023001
Tempat/ Tgl Lahir	: Indrapura, 01 desember 1999
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Lawang agung, RT 06, Kec. Pondok Tinggi, Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi
Status	: Belum Menikah
Email	: desyp.asnel01@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

TK	: TK Dharmawanita Pesisir Selatan, Sumatra Barat
SD	: SD 021/XI Lawang Agung Kota Sungai Penuh
SMP	: SMP N 3 Kota Sungai Penuh
SMK/SMK	: SMK N 5 Kota Sungai Penuh
Sarjana (S1)	: - Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kerinci ii. PGSD Unniversitas Terbuka

Lampiran 20 Surat Izin Penelitian

IZIN PENELITIAN DARI KAMPUS



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCASARJANA
Alamat : Jln.kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit , Kota Sungai Penuh Telp (0748) 21065 Fax (0748) 22114
Kode Pos 37112 Website: WWW.iainkerinci.ac.id: email ; Info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/DPs/PP.00.9/546/2024 Sungai Penuh, 07 Agustus 2024
Lamp : Izin Penelitian
Perihal : *Mohon Izin Penelitian*

Kepada,
Yth. **Kepala Kesbangpol Kota Sungai Penuh**
Di_
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, dalam rangka pengumpulan data lapangan untuk penyusunan tugas akhir (Penulisan Tesis) Mahasiswa Program Pascasarjana (S.2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci berikut :

Nama	:	**DESI PUSPITA ASNEL**
Nomor Induk Mahasiswa	:	230023001
Alamat	:	Lawang Agung
Judul Tesis	:	Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh.

Maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara kiranya berkenan memberikan Rekomendasi untuk yang bersangkutan melaksanakan kegiatan penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain :
1. Observasi;
2. Wawancara;
3. Dokumentasi;

Demikian Disampaikan, atas bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 196707101994012001

Tembusan:
- Rektor IAIN Kerinci (Sebagai Laporan)
- Arsip

IZIN PENELITIAN DARI KESBANGPOL

PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Jenderal Basuki Rahmat Nomor ... Sungai Penuh Provinsi Jambi
Telp/Fax. (0748) 22162

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 475 /VIII/2024/Kesbangpol-2

Dasar : 1. Permendagri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh.

Menimbang : Surat dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci Program Pascasarjana Nomor In.31/DPs/PP.00.9/546/2024 Tanggal 07 Agustus 2024 Perihal Mohon Izin Penelitian.

Atas Nama Walikota Sungai Penuh memberikan rekomendasi kepada :

a.Nama : **DESI PUSPITA ASNEL**
b.Jabatan : **MAHASISWI**
Untuk : Melakukan Penelitian dengan Judul **Pengaruh Iklim Sekolah, Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Sungai Penuh.**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 7 Agustus 2024

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota SungaiPenuh,
Kabid Politik Dalam Negeri Dan Ormas



A. MARTONO, S.Pd
Penata TK I / III d
Nip. 19770309 201001 1 008

Tembusan:
1. Walikota Sungai Penuh
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Sungai Penuh
3. Kepela Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh
4. Kepala SMP Negeri 1 Kota Sungai Penuh
5. Direktur Program Pascasarjana IAIN Kerinci
6. Yang Bersangkutan

Lampiran 21 Surat keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH
Alamat : Jalan Muradi No.145 *Kode Pos : 37112*

SURAT KETERANGAN

No : 421/ 292 /SMPN.1/2024

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sungai Penuh, dengan ini menerangkan :

Nama : DESI PUSPITA ASNEL
NIM : 230023001
Jururan : S2.MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Fakultas : IAIN KERINCI

Berdasarkan Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh Nomor : 070/375/VIII/2024/Kesbangpol-2, Bahwa Nama yang Tersebut diatas telah selesai melaksanakan penelitian di SMPN 1 Sungai Penuh Dari Tanggal 13 Agustus 2024 s/d 22 November 2024 dengan judul **Pengaruh Iklim Sekolah,Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 1 Sungai Penuh**

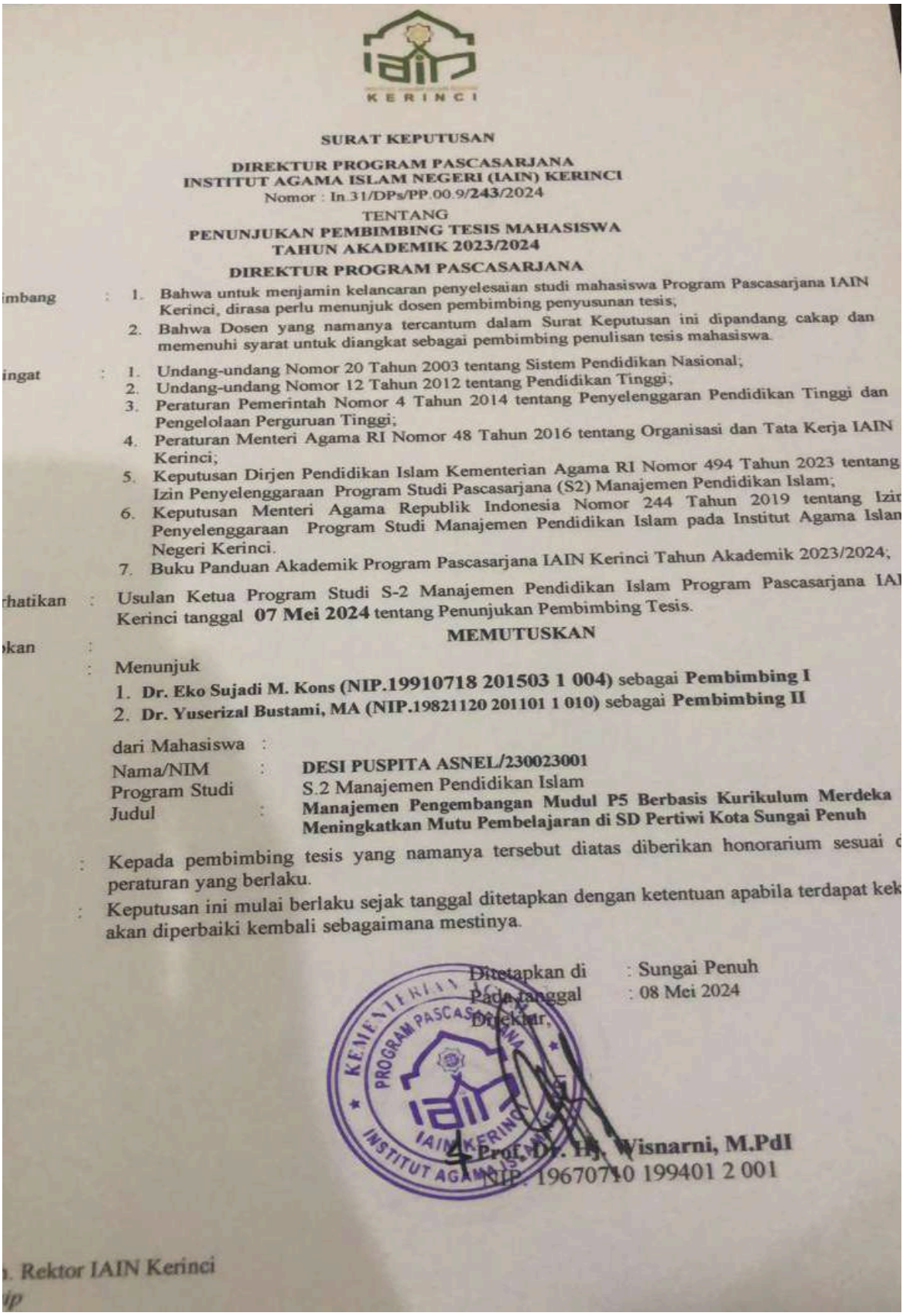
Demikian surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

DIKELUARKAN DI : SUNGAI PENUH
PADA TANGGAL : 11 Desember 2024
Kepala Sekolah,

PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
SMP NEGERI 1 SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN

GOPI INDRA SAPUTRA,S.Pd
NIP. 19761018 200801 1 003

Lampiran 22 SK Pembimbing



KERINCI

SURAT KEPUTUSAN

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Nomor : In.31/DPs/PP.00.9/**243**/2024

TENTANG
PENUNJUKAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA

imbang :
1. Bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Kerinci, dirasa perlu menunjuk dosen pembimbing penyusunan tesis;
2. Bahwa Dosen yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing penulisan tesis mahasiswa.

ingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaran Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci;
5. Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor 494 Tahun 2023 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Pascasarjana (S2) Manajemen Pendidikan Islam;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 244 Tahun 2019 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
7. Buku Panduan Akademik Program Pascasarjana IAIN Kerinci Tahun Akademik 2023/2024;

rhatikan : Usulan Ketua Program Studi S-2 Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana IAI Kerinci tanggal **07 Mei 2024** tentang Penunjukan Pembimbing Tesis.

MEMUTUSKAN

kan :

: Menunjuk
1. **Dr. Eko Sujadi M. Kons (NIP.19910718 201503 1 004)** sebagai **Pembimbing I**
2. **Dr. Yuserizal Bustami, MA (NIP.19821120 201101 1 010)** sebagai **Pembimbing II**

dari Mahasiswa :
Nama/NIM : **DESI PUSPITA ASNEL/230023001**
Program Studi : S.2 Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **Manajemen Pengembangan Mudul P5 Berbasis Kurikulum Merdeka Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Pertiwi Kota Sungai Penuh**

: Kepada pembimbing tesis yang namanya tersebut diatas diberikan honorarium sesuai d peraturan yang berlaku.

: Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kek akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sungai Penuh
Pada tanggal : 08 Mei 2024
Direktur,

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 19670710 199401 2 001

. Rektor IAIN Kerinci
ip