

Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIS Se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu

Risanna Ritonga^{1)*}, Salim Aktar²⁾, Faisal Rahman Dongoran²⁾

Program Studi Magister Manajemen Perguruan Tinggi,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221
Email : risannaritonga@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu; (2) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu; (3) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu; (4) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dan (5) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Subjek penelitian adalah guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,245; (2) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,255; (3) pengaruh langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,259; (4) pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,189 dan (5) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu sebesar 0,250. Hasil penelitian memberikan gambaran kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,8% dan sisanya ditentukan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

The Influence of Instructional Leadership, School Climate and Work Motivation on MIS Teacher Performance in North Labuhanbatu Regency

Abstract

This study aims to determine the direct effect of: (1) instructional leadership on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency; (2) school climate on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency; (3) instructional leadership on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency; (4) school climate on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency and (5) work motivation on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency. The research subjects were MIS teachers in North Labuhanbatu Regency with a total sample of 71 people. Sampling was done by total sampling. The research method is path analysis which aims to test the theory and obtain information about the research. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a significant direct effect between: (1) instructional leadership on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency of 0.245; (2) school climate on the work motivation of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.255; (3) instructional leadership on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.259; (4) school climate on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.189 and (5) work motivation on the performance of MIS teachers in North Labuhanbatu Regency is 0.250. The results of the study provide an overview of instructional leadership, school climate and work motivation on teacher performance by 20.8% and the rest are determined by other factors not examined.

Keywords: *Instructional Leadership, School Climate, Work Motivation, Teacher Performance*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, cerdas, terbuka, demokratis, visioner dan mampu bersaing serta dapat meningkatkan kesejahteraan semua warga negara Indonesia. Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin

pemerataan pendidikan, dan peningkatan mutu pendidikan untuk menghadapi tantangan dan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Selain itu perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Berkualitas atau tidak sumberdaya manusia yang dihasilkan dapat dilihat dari produktivitas lembaga pendidikan terutama kinerja personal lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan akhir pada penyelenggaraan pendidikan.

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang mengembangkan kecerdasan dan potensi siswa, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai (Engkoswara, 2020:55). Tujuan mulia dari pendidikan tidak akan terlaksana dan terwujud jika tidak ada peran guru. Guru memiliki peran yang sangat penting dan mendasar dalam pemberian layanan pendidikan yang bermutu. Tanpa guru yang berkualitas, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dicapai secara maksimal. Dengan kata lain, berkualitas tidaknya proses kegiatan belajar mengajar tergantung dari kemampuan guru membimbing dan mengarahkan siswa. Bila guru bekerja dengan baik akan menunjukkan kinerja baik akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di sekolah. Mathis (2012:78) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Sagala (2019:180) mengemukakan kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Teori di atas sejalan dengan hasil penelitian Ruswandi (2011) menunjukkan supervisi akademik kepala madrasah dan komitmen kerja berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hasil penelitian Shofiati (2013) menjelaskan kompetensi guru, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, iklim sekolah dan motivasi kerja.

Kinerja optimal guru merupakan harapan semua pihak baik pemilik sekolah maupun masyarakat pengguna. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak guru yang kinerjanya kurang optimal atau masih rendah. Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 6 – 9 Januari 2022 menggunakan angket tertutup di MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu, didapat bahwa kinerja guru masih rendah. Hasil isian angket menunjukkan: (1) Apakah RPP dibuat setiap tahun ajaran baru? Dari 15 responden hanya 15% menjawab selalu, 10% kadang-kadang, dan 75% tidak pernah, artinya produktivitas guru dalam memperbaharui RPP masih rendah; (2) Apakah kegiatan belajar mengajar menggunakan media pembelajaran? Dari 15 responden yang menjawab selalu 27%, 40% kadang-kadang, 33% tidak pernah, artinya dalam kegiatan belajar mengajar penggunaan media pembelajaran sangat minim digunakan, yang berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan guru; (3) Apakah supervisi dilaksanakan terprogram dengan jelas? Dari 15 responden 45% menjawab selalu, 25 menjawab kadang-kadang, dan 30% menjawab tidak pernah, hal ini memberikan gambaran bahwa kegiatan pembelajaran di kelas jarang disupervisi kepala madrasah, yang berdampak pada stagnansi proses pembelajaran itu sendiri; (4) Apakah pemetaan kemampuan siswa dan jadwal evaluasi pembelajaran dilakukan guru? Dari 15 responden, 34% menjawab selalu, 56% menjawab kadang-kadang, dan 10% tidak pernah, artinya masih kecilnya produktivitas guru dalam menganalisis kemampuan siswa dalam menyerap materi pelajaran; dan (5) Apakah guru melakukan remedial sesuai hasil ujian siswa? Dari 15 responden yang menjawab selalu 16%, 33% menjawab kadang-kadang, dan 51% menjawab tidak pernah, artinya tidak maksimalnya proses evaluasi yang dilakukan karena masih minimnya peran serta guru dalam meningkatkan ketuntasan belajar.

Hasil ini mendukung informasi dari pengawas menyatakan kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dirasakan masih rendah. Dalam realitas sehari-hari masih dijumpai hal-hal berikut: (1) sebanyak 55% guru kelas belum optimal dalam pembuatan RPP dan kerangka KBM bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya; (2) 70% guru kelas kurang mampu menciptakan pembelajaran yang variatif; (3) sebanyak 55% guru kelas selalu meminta bantuan siswa menulis materi pelajaran tanpa pengawasan dan penjelasan materi tersebut; (4) 40% guru kelas tidak pernah membahas hasil PR di depan kelas, dan tidak menganalisis kemampuan siswa dalam memahami dan menyelesaikan tugas tersebut; (5) 45% siswa tidak memperhatikan apa yang dijelaskan guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang dijelaskan dan (6) 70% guru tidak membuat laporan perkembangan belajar dan laporan hasil belajar siswa. Dari informasi ini, kinerja guru harus terus ditingkatkan dengan harapan dapat menghasilkan mutu pembelajaran yang lebih baik.

Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting. Bagaimanapun hebatnya kemajuan teknologi, peran guru akan tetap diperlukan. Teknologi yang konon dapat memudahkan manusia mencari dan mendapatkan informasi dan pengetahuan, tidak mungkin bisa mengganti peran guru. Begitu

pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kualitas kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan, maka peningkatan kualitas kinerja guru harus menjadi perhatian utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya pembinaan yang diberikan kepada guru harus komprehensif yakni yang dapat meningkatkan kompetensi akademik dan kompetensi profesional mereka sehingga proses kegiatan belajar mengajar dalam kelas menjadi lebih baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangat penting mengingat kinerja sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Bateman, dkk dalam Timpe (2012:121) mengatakan identifikasi yang akurat tentang penyebab-penyebab kinerja adalah sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta perbuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi-strategi perbaikan kinerja. Karena kinerja sekolah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi dan pembangunan. Sejalan dengan hal ini, Suharsaputra (2015:117) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) faktor personal/ individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru; (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru; dan (3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; serta (4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Sedangkan Newstroom (2017:121) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan manajemen. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2017:114) memformulakan model prestasi kerja kombinasi dari: (1) kemampuan dan pengetahuan; (2) dukungan pengawasan dan bimbingan dan (3) proses motivasi. Selanjutnya, Colquitt, LePine dan Wesson (2015:27) memformulasikan faktor-faktor penentu kinerja secara komprehensif, yaitu: (1) struktur organisasi; (2) gaya dan perilaku kepemimpinan; (3) kemampuan dan (4) motivasi.

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Seorang kepala madrasah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan (Surono, 2015:13). Wayan Koster dalam Surono (2015:14) mengemukakan bahwa kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjabarkan sumberdaya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, kepala administrasi, menejer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah juga harus mampu menunjukkan kemampuannya mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa untuk mencapai prestasi maksimal. Pencapaian kinerja guru para guru perlu adanya pengaruh dari seorang kepala madrasah. Pengaruh dari seorang kepala madrasah akan tergantung kepada kualitas kepala madrasah itu sendiri.

Penulis berkeyakinan bahwa faktor kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru. Hasil penelitian yang mendukung pernyataan tersebut diungkapkan Permadani, Syaiful dan Indra (2021:28) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional dan motivasi mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Murni dan Emilda (2021:119) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian Dongoran (2020:121) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Dongoran dan Ismail (2021:1) menyatakan bahwa iklim sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian Aktar (2020:56) menyatakan bahwa pengaruh iklim kerja dengan kinerja dosen. Hasil penelitian Dalimunthe dan Akrim (2021:89) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pramubakti. Hasil penelitian Tilawati (2020:85) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh situasi lingkungan kerja organisasi tersebut (Hughes, 2011). Demikian halnya kinerja guru ditentukan oleh suasana atau iklim sekolah di sekolah tersebut. Hoy dan Miskel (2011) menyatakan bahwa prestasi akademik siswa, sebagai hasil dari kinerja guru, dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim sekolah sekolah. Iklim sekolah yang kondusif antara lain dapat mendukung: (1) aksi yang bermanfaat di antara anak didik; (2) memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan anak didik; (3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas menjadi lebih baik dan (4) mendukung saling pengertian antara guru dan anak didik. Semua permasalahan tersebut di duga penyebabnya adalah perilaku kepemimpinan yang kurang efektif dan iklim sekolah yang kurang kondusif. Untuk membuktikan dugaan tersebut peneliti

mencoba melakukan penelitian yang mendalam tentang: “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu”.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- Apakah terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- Apakah terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?
- Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji tentang:

- Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- Pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- Pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
- Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

KERANGKA TEORETIS

1. Kepemimpinan Instruksional

Sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerjasama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber-sumber atau *resources* tersebut sehingga dapat mendayagukannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Marno, 2016:44). Bribin dalam Kartono (2016:49) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam situasi tertentu, dalam saat tertentu, dan dalam seperangkat lingkungan khusus yang ditujukan untuk mendorong orang untuk berusaha dengan penuh kesadaran guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mutu kepala sekolah erat hubungannya dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti: pengadaan fasilitas mengajar, penegakan disiplin sekolah, membangun budaya kerja yang kondusif, sampai peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah (Wahjosumidjo, 2011:81).

Wahyudi (2011:28) mengemukakan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, kepala Sekolah harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan guru-guru untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan-kegiatan: membimbing bawahan, memberikan petunjuk, menginstruksikan, mendesain tugas dan tanggung jawab. Sergivanti dalam Darmin (2020:108) menyatakan secara esensial menggariskan bahwa Kepala Sekolah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab utama, yaitu apakah guru dan staf dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks. Dengan demikian dinyatakan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah, dengan indikator: membimbing bawahan, memberikan petunjuk, menginstruksikan, mendesain tugas dan tanggung jawab.

2. Iklim Sekolah

Baik tidaknya iklim yang terdapat dalam suatu organisasi tergantung pada semua elemen-elemen yang terdapat dalam organisasi. Menurut Gibson (2010:45) iklim sekolah adalah seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi iklim yang terdapat dalam suatu organisasi. Selanjutnya Taiguri (2016:120) bahwa iklim sekolah adalah sifat-sifat maupun ciri-ciri yang dirasakan dalam organisasi, terdapat lingkungan kerja yang saling melaksanakan tugas yang cenderung dapat mempengaruhi setiap orang yang ada dalam lingkungan organisasi itu.

Hersey dan Blanchard (2018:64) aktivitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktivitas itu terlaksana. Stringer (2012:134) mengemukakan iklim sekolah berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru disekolah. Saling percaya yang dalam akan menimbulkan kerjasama rasa senang dalam bekerjasama, kerja keras saling mengingatkan dengan pendekatan interpersonal. Hubungan kondusif antara guru dan kepala sekolah dalam menjalankan visi dan misi organisasi menunjukkan adanya interaksi dan iklim yang baik dilingkungan organisasi sekolah.

Iklim sekolah pada dasarnya tidak terlepas dan bahkan terbentuk oleh iklim sekolah dan lingkungan kerja. Hoy dan Miskel (2011:189) menggambarkan bahwa iklim sekolah merupakan hasil kesepakatan-kesepakatan, yaitu: (a) iklim sekolah berkaitan dengan kepemilikan yang merupakan ciri keseluruhan organisasi termasuk sumbu intinya, (b) iklim sekolah merupakan gambaran keadaan suatu unit organisasi dari para penilainya, (c) iklim sekolah berasal dari praktik-praktik rutin organisasi yang penting bagi organisasinya dan anggotanya dan (d) iklim sekolah mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi. Dengan demikian dinyatakan bahwa iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial, dengan indikator: aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan dan penghargaan guru, aspek kepercayaan dan desain pekerjaan, pengendalian dan iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan dan penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan kondisi orang tersebut. Menurut Griffin (2017), proses motivasi dimulai dengan adanya suatu dorongan dan kebutuhan dalam diri yang membuat seseorang bergerak untuk melakukan sesuatu menuju tujuan tertentu, dimana seseorang tersebut yakin bahwa dia dapat memuaskan kebutuhan dan dorongan dalam dirinya. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Silviana, 2019).

Duncan dalam Purwanto (2015) menyatakan motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu Handoko (2013) menyatakan motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Faktor-faktor eksternal sebagaimana pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2015:9) antara lain: perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, hubungan interpersonal, tim, karakteristik, dan lain-lain. Sedangkan faktor internal antara lain: kepribadian (*personality*) dan sikap (*attitude*). Mangkunegara (2017:94) menyatakan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Uno (2011:71) mengemukakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Guru akan termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi dimana tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya. Oleh karena ini, kebutuhan seorang guru akan sesuatu hal yang belum dapat dicapainya memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, dengan harapan agar mendapat apa yang diinginkan tersebut. Maslow dalam Wijono (2017:68) mengemukakan bahwa ada lima tingkatan kebutuhan manusia yang dapat memotivasi seseorang bekerja, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja, dengan indikator: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

4. Kinerja Guru

Smith dalam Sedarmayanti (2021:50) menyatakan kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Mathis (2012:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Banyak teori yang dikemukakan para ahli berkaitan dengan kinerja, salah satunya teori dikemukakan Colquitt, LePine dan Wesson (2015:8) bahwa secara umum kinerja dipengaruhi oleh komponen: mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok dan mekanisme organisasi.

Gibson (2010:110) mengemukakan ada hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga seseorang yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja, sehingga seseorang yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Dalam Model Path Goal Theory yang dinyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi faktor kepemimpinan dengan perantara (mediator) persepsi dan motivasi (Luthans, 2016:650). Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan Neal dan Griffin (2001:7) bahwa kinerja dipengaruhi kemampuan, kepemimpinan, personality, sikap, dan rekan kerja melalui motivasi.

Uzer (2015:110) menyatakan peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi: guru sebagai demonstrator, guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai mediator dan fasilitator, guru sebagai evaluator. Oleh karena itu perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh bagaimana memberi prioritas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Gary dan Margaret dalam Mulyasa (2017:21) mengemukakan bahwa guru yang efektif dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya memiliki karakteristik sebagai berikut: memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan, dan memiliki kemampuan untuk peningkatan diri. Dengan demikian dinyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah, dengan indikator: memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan dan memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Januari 2022 s/d Agustus 2022. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis analisis jalur (*path analysis*). Prasetya (2020:17) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara sistematis, terencana, terstruktur dengan menganalisa hubungan antar variabel berdasarkan prosedur statistik. Menurut Riduwan (2018:2) analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Populasi penelitian adalah seluruh guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu berjumlah 71 orang. Sugiyono (2020:91) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari pendapat ini, peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel berjumlah 71 orang (*total sampling*).

Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup. Hadjar (2016:184) bahwa penggunaan angket tertutup: (1) bentuk ini cocok bila penelitian lebih menekankan respon kelompok secara umum; (2) waktu yang diperlukan untuk meresponnya relatif singkat; (3) membentuk subjek dalam menafsirkan butir yang diajukan sehingga mengurangi salah tafsir dan (4) lebih mudah dalam penskoran hasilnya dan lebih efisien. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan analisis jalur. Pengujian jalur dapat dihitung dengan dua cara seperti dalam Kuncoro dan Riduwan (2007:45), yaitu langkah kerja analisis jalur ada dua cara, yakni: pengujian secara keseluruhan atau simultan dan pengujian secara individual.

3. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Statistics					
		Kepemimpinan instruksional	Iklim sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		87.28	77.54	77.46	83.54
Median		89.00	80.00	76.00	85.00
Mode		89	87	71	92
Std. Deviation		9.851	13.495	9.843	11.165
Minimum		55	40	56	59
Maximum		102	98	104	101

2. Temuan Penelitian

Matrik korelasi antar kelima variabel dari diagram jalur variabel penelitian. Berdasarkan hasil dari perhitungan dari matrik korelasi, dapat disajikan ringkasan hasil perhitungan matrik korelasi antara kelima variabel penelitian seperti yang disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

		Correlations			
		Kepemimpinan instruksional	Iklim sekolah	Motivasi kerja	Kinerja guru
Kepemimpinan instruksional	Pearson Correlation	1	.152	.284*	.332**
	Sig. (2-tailed)		.206	.017	.005
	N	71	71	71	71
Iklim sekolah	Pearson Correlation	.152	1	.292*	.301*
	Sig. (2-tailed)	.206		.014	.011
	N	71	71	71	71
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.284*	.292*	1	.327**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014		.005
	N	71	71	71	71
Kinerja guru	Pearson Correlation	.332**	.301*	.327**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.005	
	N	71	71	71	71

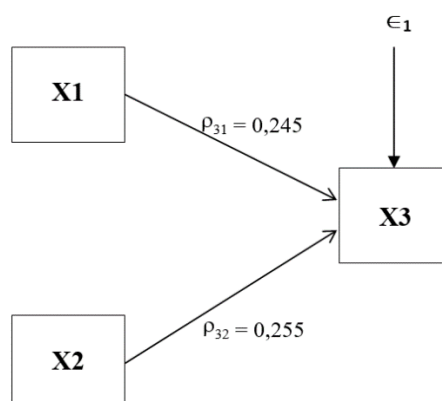
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Analisis Jalur

a. Sub Struktur 1

Model Sub Struktur 1 adalah pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional dan iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Gambar model Sub Struktur 1 disajikan pada Gambar 1 berikut.

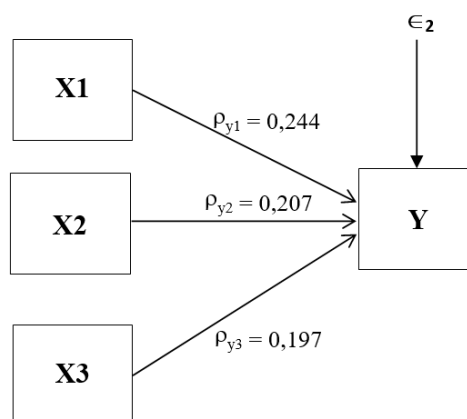


Gambar 1. Model Sub Struktur 1

Berdasarkan Gambar 1 di atas memperlihatkan nilai koefisien jalur antar variabel pada model Sub Struktur 1. Koefisien jalur variabel kepemimpinan instruksional (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) mencapai 0,245. Berarti terdapat 24,5% pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien jalur variabel iklim sekolah (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) mencapai 0,255. Berarti terdapat 25,5% pengaruh langsung variabel iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu.

b. Sub Struktur 2

Model Sub Struktur 2 adalah pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun gambar model sub struktur 2 adalah seperti Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Model Sub Struktur 2

Berdasarkan Gambar 2 di atas memperlihatkan nilai koefisien korelasi antar variabel pada model Sub Struktur 2. Koefisien jalur variabel kepemimpinan instruksional (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) mencapai 0,244. Berarti terdapat 24,4% pengaruh langsung variabel kepemimpinan instruksional (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Koefisien jalur variabel iklim sekolah (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) mencapai 0,207. Berarti terdapat 20,7% pengaruh langsung variabel iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Koefisien jalur variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) mencapai 0,197. Berarti terdapat 19,7% pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Samson (2006) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus dapat meningkatkan kinerja guru, baik melalui dorongan (motivasi) maupun dengan pemenuhan kebutuhan guru. Ketika guru mendapatkan dorongan dan terpenuhi kebutuhannya maka guru akan melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan guru dalam bekerja di sekolah. Guru akan merasa nyaman dan bersemangat bekerja karena dorongan atau motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.

b. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Koesmono (2015) dan Widodo (2011) bahwa iklim sekolah mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam

diri guru untuk melakukan tugas pelayanan terbaik dalam mewujudkan prestasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini ditandai dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan metode pembelajaran yang sesuai, meningkatkan kompetensi, belajar teknologi informasi, menyenangkan tugas yang menantang dan menyenangkan pekerjaan. Jadi atasan atau pimpinan perlu memperhatikan bawahan dengan memberi dukungan terhadap prestasi yang dimilikinya. Iklim organisasi sekolah yang baik akan berorientasi pada motivasi kerja guru. Dalam hal ini, guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik lebih yakin atas pencapaian sasaran dalam proses pembelajaran. Kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan berprestasi para dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Setiap guru pada dasarnya memiliki karakteristik dan kepentingan yang berbeda-beda. Perbedaan ini terkadang dapat menimbulkan efek negatif bagi iklim sekolah jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu sekolah perlu memiliki tata nilai yang dianut bersama dengan tidak menisbikan kepentingan atau karakter individual. Nilai-nilai yang dianut tersebut dapat tercermin dari perilaku guru sehari-hari di sekolah. Dengan adanya nilai-nilai (ketentuan) bersama tersebut, maka kepentingan sekolah berada di atas kepentingan individu. Meskipun demikian, nilai-nilai yang dianut bersama harus mampu memfasilitasi kepentingan individu, sehingga setiap guru di sekolah akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi sekolahnya.

c. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Instruksional (X1) terhadap Kinerja Guru (X4)

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sriwidodo dan Bangun (2007) dan Irawati dan Bambang (2010) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah. Seorang kepala sekolah yang dapat mengambil tindakan tegas dan tepat terhadap suatu permasalahan yang dihadapi guru, akan memberikan gambaran bagaimana jiwa kepemimpinannya. Seorang guru yang merasa tidak terima dengan keputusan kepala sekolah yang kurang tepat, sudah tentu membawa rasa ketidakpercayaan kepada kepala sekolah. Hal ini tentu saja memberikan rasa kekurangnyamanan dan kekecewaan pada guru, yang akhirnya dapat memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja guru dalam mengajar. Artinya jika kepemimpinan kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, memberikan pendelegasian tugas serta menerima saran dan kritikan, akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

d. Pengaruh Langsung Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang menunjukkan iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Soedjono (2005) dan Sopiah (2008) bahwa iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Iklim sekolah adalah suasana sekolah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi pembelajaran di sekolah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah. Iklim organisasi sekolah dapat dirumuskan sebagai kondisi kultural organisasi sekolah yang memberikan ruang dalam mengatur hubungan sosial orang-orang yang terlibat dalam pendidikan/pembelajaran. Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Kinerja guru yang baik adalah: (a) memahami dan menghormati anak didik, (b) mendalami bahan pelajaran yang diberikannya, (c) menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, (d) menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu, (e) mengaktifkan anak didik dalam hal belajar, "*learning by doing*", (f) memberikan pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka dan (g) menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan anak didik. Kinerja guru adalah hasil yang ditunjukkan guru secara kualitas dan kuantitas dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang pengajaran. Guru yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja guru yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dampak iklim sekolah terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil kegiatan guru yang terjadi di sekolah. Guru akan berusaha memberikan hasil terbaik bila mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik itu dari pihak sekolah maupun rekan-rekan kerjanya. Dapat dikatakan bila iklim sekolah berjalan dengan baik, maka kinerja guru menjadi semakin baik.

e. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darna (2010) bahwa ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja adalah dorongan terhadap guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah. Setiap guru berasal dari latar belakang yang berbeda. Sekolah perlu melihat kebutuhan dan harapan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki guru. Dengan mengetahui hal ini, sekolah dapat dengan mudah menempatkan guru sesuai kemampuan kerjanya. Dengan posisi kerja yang tepat, guru akan lebih termotivasi dalam bekerja karena pada dasarnya motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini terjadi karena motivasi kerja dapat menjadi faktor pendorong guru untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur sebesar $0,245 = 24,5\%$. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan instruksional maka semakin tinggi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
2. Iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur $0,255 = 25,5\%$. Dengan perkataan lain, semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
3. Kepemimpinan instruksional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur $0,244 = 24,4\%$. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan instruksional maka semakin tinggi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
4. Iklim sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur $0,207 = 20,7\%$. Dengan perkataan lain, semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai koefisien jalur $0,197 = 19,7\%$. Dengan perkataan lain, semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Kepada Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu untuk memilih dan menempatkan kepala MIS yang memiliki kemampuan yang baik dalam hal:
 - a. Membuat kebijakan yang dapat diterima seluruh warga sekolah untuk mengoptimalkan kepemimpinan kepala madrasah, seperti: (1) memberikan wewenang kepala madrasah untuk menentukan kegiatan pengembangan guru di madrasah sesuai kebutuhan; (2) memberikan kebebasan kepala madrasah untuk menentukan para wakilnya dan (3) memberikan wewenang penggunaan anggaran rutin untuk kemajuan madrasah.
 - b. Menciptakan rasa senang bekerja sesuai tujuan kementerian, seperti: (1) melakukan pelatihan penguatan kepemimpinan kepada kepala madrasah; (2) memberikan wewenang untuk menentukan guru berprestasi setiap tahunnya dan (3) memberikan wewenang kepala madrasah untuk menentukan program prioritas yang akan dilakukan di madrasah.
2. Kepada guru MIS disarankan untuk berlatih mengembangkan kemampuan diri dalam hal:
 - a. Mengikuti peraturan yang ditentukan Kementerian Agama, seperti: (1) masuk kelas sesuai waktu yang telah ditentukan; (2) mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar; (3) melakukan penilaian hasil belajar untuk perbaikan pembelajaran di kelas dan (4) mengedepankan komunikasi persuasif dengan siswa dan rekan guru.
 - b. Mengendalikan emosi diri dalam menghadapi tekanan pekerjaan di madrasah, seperti: (1) selalu mengedepankan sikap hormat dengan sesama rekan guru; (2) tidak emosional ketika memberikan sanksi kepada siswa di kelas dan (3) santun dalam berbicara kepada orang lain baik siswa maupun rekan guru.
 - c. Menciptakan rasa senang bekerja madrasah, seperti: (1) menciptakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan di kelas; (2) membentuk komunitas belajar yang mendukung kelancaran

- pelaksanaan tugas mengajar di kelas dan (3) mendukung setiap kegiatan madrasah dengan sepenuh hati.
3. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh kepemimpinan instruksional, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara di Kabupaten Labuhanbatu. Mengingat kinerja kepala sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di MIS, untuk itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja guru di luar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, Salim. 2020. "Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja pada Dosen Akademi Kebidanan di Kota Medan". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, Vol 1, No 1 (Januari – April 2020), pp. 56-61
- Bawden, D. 2008. *Digital Literacies: Concepts, Policies, and Practices*. New York: Sage Publications
- Coquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill
- Dalimunthe, Ferina Farisa dan Akrim. 2021. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No. 3, Juli 2021, pp. 89-101
- Darmin, Sudarman. 2020. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Darna, Nana. 2010. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan". *Cakrawala Galuh*, Vol. 1, No. 3, Desember 2010
- Dongoran, Aman Tua dan Ismail Hanif Batubara. 2021. "Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No. 1, Januari 2021, pp. 1-16
- Dongoran, Aman Tua. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 1, No. 1, April 2020, pp. 121-138
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2020. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2010. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Bina Aksara
- Griffin. 2017. *Management*. New Delhi: A.I.T.B.S, Publishers & Distributor
- Hadjar, Ibnu. 2016. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Handoko. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, Paul dan Kent Blanchard. 2018. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources. 12th Edition*. London: Prentice-Hall International Editions
- Hoy, Weyne K. dan Miskel, Cecil G. 2011. *Educational Administration*. New York: McGraw Hill
- Huang, Hui Ju. 2002. "Teacher Professional Staff Development and Instructional Effectiveness". *Journal Effective Schools*. Vol 1 No. 1. Idaho University. 2002. pp. 47-54
- Hughes, A. 2011. *Testing for Language Teacher*. New York: Cambridge University Press
- Irawati, Anugrahini dan Bambang Sudarsono. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi". *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 4, No. 1, April 2010
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Koesmono. 2015. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Engkos Ahmad dan Riduwan, 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai. Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta

- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marno dan M. Idris. 2016. *Strategi dan Metode Pengajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa, E. 2017. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Remaja Rosda
- Neal, Andrew dan Griffin, Mark A. 2001. "Safety Climate and Safety Behaviour". *Australian Journal of Management*, Vol. 27, Special Issue 2002, The Australian Graduate School of Management
- Newstrom, John W. 2017. *Organization Behavior Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill
- Permadani, Singgih Intan., Syaiful Bahri dan Indra Prasetya. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No.1, Januari 2021, pp. 28-42
- Presetia, Indra. 2022. *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: UMSU Press
- Purwanto dan Atwi Suparman. 2015. *Evaluasi Program MGMP*. Jakarta: SETIA LAN, Press
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Pegawai-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Ridwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Rifai, Veithzal dan Silviana Murni. 2019. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sagala, Syaiful. 2019. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sriw Widodo, Untung dan Bangun Sugito. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 No. 1 Desember 2007
- Stringer, Robert. 2012. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Taiguri, R. dan Litwin, G. 2016. *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press
- Tilawati, Sri. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Deli Serdang". *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 1, No. 2, April 2020, pp. 85-104
- Timpe, Dale E. 2012. *Kinerja: Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*. Jakarta: Pustaka Ilmu
- Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uzer, Moh. Usman. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wijono, Sutarto. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana