

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan yang ada dalam suatu instansi, sehingga untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia tersebut melahirkan bidang ilmu yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber daya manusia atau SDM ialah sebuah potensi yang dimiliki oleh individu dalam mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia dapat berupa kemampuan fisik maupun pikiran yang dimiliki seseorang dan dipengaruhi oleh faktor genetik atau lingkungan ketika melakukan suatu pekerjaan sebab adanya motivasi untuk memenuhi keinginannya. Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan. Layaknya seseorang yang memiliki peranan terhadap lingkungannya dalam meningkatkan potensi diri dengan mengembangkan dan membina juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah individu yang produktif dalam bekerja sebagai penggerak sebuah organisasi baik di sebuah instansi maupun perusahaan, dan keberadaan sumber daya manusia adalah organisasi yang tidak dapat digantikan. Sumber daya manusia dituntut untuk terus aktif dan inovatif agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan potensinya dapat berkembang dengan maksimal. (Yudha, 2024)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Siagian, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. MSDM berfungsi sebagai alat manajerial yang memastikan penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien, serta mencakup kebijakan dan strategi yang

mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan, motivasi, dan pengelolaan karyawan (Budi, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui berbagai kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian yang menjadi keunggulan manusia untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen sumber daya manusia mengelola pemberdayaan manusia untuk meningkatkan potensi fisik dan psikis agar dapat mencapai tujuan dengan maksimal. (Arraniri dkk, 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang dikembangkan secara maksimal baik efektif maupun efisien agar dapat mendukung pencapaian organisasi tersebut.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan MSDM sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*societal objective*), yaitu untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organizational objective*), yaitu untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsi (*functional objective*), yaitu untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsifungsinya dengan baik.
4. Tujuan personel (*personnel objective*) yaitu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini

sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu. (Budiyanto dan Mochklas, 2020)

Sehingga tujuan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan memiliki banyak fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu dalam suatu organisasi melalui individu tersebut.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi -fungsi manajemen sebagai berikut:

1. **Perencanaan (*Planning*).**
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. **Pengorganisasian (*Organizing*).**
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. **Pengarahan (*Directing*).**
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian (*Controlling*).**
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).**
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan (*Development*).**
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi (*Compensation*).**
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian (*Integration*).**
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. (Fahrurazi *et al*, 2021)

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2.1.2 Guru

2.1.2.1 Pengertian Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Seorang guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting di bidang pendidikan sehingga tidak dapat digantikan oleh apapun.

Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 di jelaskan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sehingga memiliki makna seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain atau memberi bimbingan, arahan dan ajaran. Guru bukanlah sekedar orang yang berdiri di depan kelas menyampaikan pelajaran, akan tetapi guru juga merupakan anggota masyarakat yang harus ikut berperan aktif dalam membina serta mengarahkan perkembangan anak didiknya menjadi dewasa dan menjadi anggota masyarakat

yang bertanggung jawab. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan guru adalah profesi yang menentukan keahlian untuk dapat mendidik, mengajar, membimbing dan bertanggung jawab kepada peserta didik pada dunia pendidikan.

2.1.2.2 Peran Guru

Peran guru adalah seorang pendidik tidak hanya sekedar mendidik di sekolah tetapi bisa menjadi sosok orang tua yang ada di sekolah, guru kelas juga mempunyai peranan yang sangat penting yaitu dari peranan tanggung jawab dan guru kelas juga mempunyai hak untuk proses belajar dikelas tersebut. Guru adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, guru memegang peranan yang sangat strategis dalam inovasi pelaksanaan dan pengajaran di madrasah. Di kelas, guru adalah yang memimpin dan mengarahkan kegiatan belajar dan mengajar pada siswanya. Di mata siswa, guru adalah seorang yang mempunyai otoritas bukan saja dalam bidang akademis melainkan juga dalam bidang non akademis. Bahkan dalam masyarakat, guru di pandang sebagai orang yang harus di gugu dan ditiru, pengaruh guru terhadap siswanya sangat besar. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin (S. Zubaidah, 2024). Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Peran guru yang telah di paparkan diatas merupakan beberapa dari peran guru secara umum, mulai dari guru sebagai pengajar, guru sebagai pendidik, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai pengelola. Oleh karena itu, guru memiliki peran ganda yang krusial dalam pendidikan sehingga membutuhkan kompetensi dan keterampilan dalam proses pembelajaran agar berjalan optimal.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *performance (job performance)* secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedang kata *performance* berarti *the act of performing: excusion (Webster Super new School and Office Dictionary)* (N Mufarrokhah, 2020). Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk prestasi keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan juga kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Dalam melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang adapun tolak ukur yang disebut kinerja. Para ahli telah memberikan banyak batasan mengenai istilah kinerja. kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Wulan, 2019),. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan nya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja seorang guru terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kinerjanya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah (Ashlan & Akmaluddin, 2021).

Berdasarkan beberapa teori di atas maka kinerja guru merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah diperbuat atau dikerjakan seorang guru dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk karya yang nyata.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Guru

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan guru melalui penilaian kinerja guru. Guru perlu memiliki perencanaan yang jelas dan terukur, memiliki pengelolaan proses pembelajaran yang dilakukan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan baik dan hasilnya dapat diandalkan Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Salah satu bentuk peningkatan profesionalisme guru adalah kinerja guru, yang diukur dengan mekanisme penilaian kinerja guru.

Tiga dimensi tugas utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kinerjanya masing-masing.

1. Perencanaan Pembelajaran
 - a. Memformulasikan tujuan pembelajaran RPP sesuai kurikulum/silabus dan karakteristik peserta didik Tujuan pembelajaran yang dirumuskan di Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) telah mencakup semua indikator ketercapaian hasil belajar. Tujuan pembelajaran dalam RPP dirumuskan dengan kata kerja yang jelas, dapat dikerjakan peserta didik dan terukur (dinilai secara tertulis, lisan maupun bentuk hasil kerja lainnya). Tujuan pembelajaran di RPP dijenjangkan sesuai dengan tingkatan kelas.
 - b. Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik, misalnya peserta didik belajar cepat atau lambat, peserta didik memiliki motivasi tinggi dan rendah. Bahan ajar dirancang sesuai konteks kehidupan dan perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi. Bahan ajar dirancang menggunakan sumber bervariasi atau guru mengajar tidak hanya menggunakan buku pegangan peserta didik tetapi juga sumber-sumber lain yang relevan.
2. Pelaksanaan Pembelajaran
 - a. Memulai pembelajaran dengan efektif Mengaitkan materi pembelajaran saat ini dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya, mengajukan pertanyaan menantang, menyampaikan manfaat materi

pembelajaran, mendemonstrasikan sesuatu terkait materi pembelajaran. Menyampaikan kemampuan yang dapat dicapai dengan bahasa peserta didik.

- b. Menguasai materi pelajaran Materi disampaikan sesuai tujuan pembelajaran yang dirumuskan dalam RPP. Materi ajar disampaikan dikaitkan bidang studi lainnya, sesuai topik yang dibahas, dan disampaikan secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak).

3. Penilaian Pembelajaran

- a. Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar Jenis dan teknik penilaian direncanakan dalam RPP sesuai tujuan pembelajaran yang dapat dicapai. Alat tes dikembangkan mengukur kemajuan belajar peserta didik dari berbagai aspek kognitif, psikomotor dan afektif. Guru merancang penilaian portofolio dalam bentuk pemberian tugas terstruktur (menulis resensi buku, membuat laporan kerja lapangan/studi banding, penelitian sederhana, tugas proyek). Guru melakukan analisis hasil penilaian dan menggunakannya untuk penyempurnaan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran.
- b. Menggunakan strategi dan metode penilaian memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai RPP Selama proses pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian proses mengukur kemajuan belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas) (Ashlan & Akmaluddin, 2021).

Kinerja guru, yang merupakan kunci kualitas pembelajaran, dinilai melalui tiga dimensi utama: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Perencanaan pembelajaran melibatkan perumusan tujuan pembelajaran yang terukur dan sesuai kurikulum, serta penyusunan bahan ajar yang relevan dan mutakhir. Pelaksanaan pembelajaran menekankan pada kemampuan guru memulai pembelajaran secara efektif, menguasai materi, dan menyampaikannya secara sistematis. Terakhir, penilaian pembelajaran berfokus pada perancangan alat evaluasi yang komprehensif dan penggunaan strategi penilaian yang tepat untuk memantau kemajuan belajar siswa. Ketiga dimensi ini, jika dilaksanakan dengan baik, akan meningkatkan profesionalisme guru dan berdampak positif pada kualitas pendidikan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui atau mengukur tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, seseorang yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seseorang harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang guru harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. (Mangkunegara, 2020)

Kesimpulan dari uraian diatas umumnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seorang guru tersebut seperti kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal yang merupakan dari luar diri seorang guru tersebut seperti, iklim sekolah, kompensasi, tingkat disiplin, kepemimpinan, keamanan, dan keselamatan. Selanjutnya, tinggal bagaimana institusi agar dapat menyelaraskan faktor-faktor tersebut.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Guru

Di dunia pendidikan kinerja guru sangat perlu diperhatikan, ditingkatkan karena kinerja guru sangat mempengaruhi sistem belajar siswa-siswi di sekolah. Adapun indikator kinerja guru adalah:

1. Kualitas Kerja

Kinerja guru sebagai indikator utama mencerminkan efektivitas pengajaran dan kualitas pendidikan yang diberikan. Indikator ini mencakup kualitas pengajaran, hasil belajar siswa, dan pengelolaan kelas yang baik. Selain itu, keterlibatan guru dalam

kegiatan sekolah, umpan balik positif dari siswa dan orang tua, serta partisipasi dalam pengembangan profesional juga berperan penting. Secara keseluruhan, kinerja guru yang tinggi berdampak positif pada perkembangan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

2. Kecepatan Kerja

Kecepatan kerja sebagai indikator kinerja guru mencerminkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan tugas pengajaran. Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk menyelesaikan materi pembelajaran tepat waktu, merespons kebutuhan siswa dengan cepat, dan mengelola waktu dengan baik selama proses mengajar. Selain itu, kecepatan dalam menyiapkan bahan ajar, memberikan umpan balik kepada siswa, dan menilai pekerjaan siswa juga berkontribusi pada efektivitas pengajaran. Guru yang memiliki kecepatan kerja tinggi mampu menciptakan suasana kelas yang dinamis dan responsif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian belajar siswa.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja sebagai indikator kinerja guru mencerminkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya. Indikator ini mencakup pemahaman mendalam terhadap materi pelajaran, kemampuan dalam merancang dan melaksanakan strategi pengajaran yang efektif, serta keterampilan dalam menggunakan teknologi pendidikan. Selain itu, kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, mengelola kelas, serta menilai dan memberikan umpan balik yang konstruktif juga merupakan bagian penting dari kemampuan kerja. Guru yang memiliki kemampuan kerja tinggi dapat memberikan pengajaran yang berkualitas, menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan mendukung perkembangan siswa secara optimal. Kinerja guru, yang krusial bagi kualitas pendidikan, dapat diukur melalui tiga indikator utama. Kualitas kerja mencerminkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Kecepatan kerja menunjukkan efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas, termasuk pengelolaan waktu dan respons terhadap siswa. Kemampuan kerja menggambarkan kompetensi guru dalam penguasaan materi, strategi pengajaran, dan interaksi dengan siswa. Ketiga indikator ini, secara bersama-sama, memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja guru (E. abas, 2017).

2.1.4 Iklim Sekolah

2.1.4.1 Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu organisasi. Berbagai pengertian mengenai iklim organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Hoy dan Miskel dalam Masaong dan Tilome bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi yang ada pada organisasi.

Istilah iklim (*climate*) adalah pengaruh ke seluruh sistem dari kelompok manusia atau organisasi, mencakup perasaan dan sikap sebagai suatu sistem, sub sistem, super ordinat sistem atau sistem pribadi, tugas-tugas, prosedur atau konsep-konsep. Setiap organisasi memiliki iklim sekolah yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu organisasi. Berbagai pengertian mengenai iklim organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Hoy dan Miskel dalam Masaong dan Tilome bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi yang ada pada organisasi (Rahayu, 2023).

Iklim sangat ditentukan oleh karakteristik, etika, sikap, tuntutan orang lain, dan juga realitas sosial dan budaya. Iklim organisasi meliputi tiga suasana yaitu penekanan terhadap akademis, lingkungan yang kondusif dan harapan untuk berhasil. Secara prinsip iklim organisasi mengacu pada sikap nilai-nilai, norma dan perasaan anggota yang berkenaan dengan organisasi (Idrus, 2022).

Dari berbagai definisi mengenai iklim sekolah ataupun kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Iklim sekolah ini dapat diukur melalui dimensi *safety* (rasa aman), *teaching*

and *learning* (kegiatan belajar mengajar), *interpersonal relationship* (hubungan dengan orang lain), dan *institutional environment* (lingkungan kerja).

Sehingga dapat dikatakan bahwa iklim sekolah dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim sekolah merupakan alat untuk memecahkan masalah yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau di ajarkan kepada individu untuk berpendapat dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan tersebut. Dengan demikian iklim sekolah menurut peneliti adalah menggambarkan keadaan warga sekolah, berkaitan dengan hubungan antar warga sekolah yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik, sosial dan budaya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

2.1.4.2 Tipe-Tipe Iklim Sekolah

Halpin telah mengidentifikasi kontinum iklim sekolah di sekolah kepada enam yaitu bermula dari iklim terbuka, autonomus, iklim terkawal, iklim biasa, iklim paternal, dan iklim tertutup.

1. *Open climate* (terbuka), yang menggambarkan situasi di mana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerja sama, dan adanya keterbukaan.
2. *Autonomous climate*, yaitu situasi di mana ada kebebasan adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan keutuhan-keutuhan mereka
3. *The controlled climate* (terkawal), yang ditandai penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesama.
4. *The familiar climate* (biasa), yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggota.
5. *The paternal climate* (tertutup), yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya.

Demi mengukur iklim kerja di sekolah terdapat elemen iklim yaitu 4 elemen yang berkaitan dengan tingkah laku kepada sekolah dan 4 elemen yang berkaitan dengan tingkah sekolah diantaranya:

1. Keberjarakan yaitu kepala sekolah yang kelihatan formal, senantiasa berjauhan terhadap tenaga kependidikan dan peserta didik.

2. Penekanan pada hasil, kepala sekolah yang terlalu membuat supervise yang ketat, mengemukakan jadwal tugas guru dan peserta didik dengan jelas, memperbaiki kelemahan guru dan banyak berkomunikasi.
3. Rasa yakin, merujuk kepada kepala sekolah yang bak hati berperikemanusiaan, memberi perhatian secara pribadi kepada kebaikan guru.
4. Perhatian, merujuk kepada kepala sekolah yang memimpin melalui teladan.

Tingkah laku guru diantaranya:

1. Ketidakikutsertaan, tingkah laku guru-guru yang bersikap renggang antara sesama guru.
2. Halangan, yatu halangan-halangan yang dihadapi guru karena beban kerja dan tanggung jawab yang telalu banyak.
3. Semangat, yaitu melahirkan suasana yang sangat baik Ketika seseorang bertugas sebagai guru. (Rahayu, 2023)

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Sekolah

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim sekolah pada suatu lingkungan kerja atau organisasi adalah:

1. Kualitas Pemimpin

Seorang pemimpin menunjukkan empati terhadap bawahannya dengan cara mengakui nilai pekerjaan mereka. Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan bawahannya, pemimpin memberikan informasi dengan cara yang meyakinkan dan memberikan dukungan dalam semua aspek pekerjaan mereka. Pemimpin berusaha meyakinkan bawahan bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik melalui upaya kolaboratif dari semua anggota tim di perusahaan tersebut.

2. Kepercayaan pada Atasan

Seorang pemimpin yang berperan sebagai penggerak dalam membentuk iklim kerja menciptakan lingkungan di mana pemimpin memiliki keyakinan terhadap kegiatan bawahannya yang sejalan dengan visi dan misi yang ingin dicapai, serta tidak merugikan perusahaan. Pemimpin tersebut bersikap terbuka terhadap informasi di perusahaan dan selalu melibatkan serta menghargai pendapat bawahan dalam setiap pertemuan atau rapat yang diadakan.

3. Komunikasi

Dibangunlah lingkungan di mana kejujuran saling terjalin antara pemimpin dan bawahan dalam menjalankan pekerjaan mereka, sehingga tidak ada pihak yang

merasa dirugikan di dalam perusahaan. Pemimpin dan bawahan saling menghargai satu sama lain dalam setiap aspek, seperti memberikan pendapat, opini, atau masukan, yang diterima dengan baik, tanpa menganggap bahwa tanggapan dari bawahan tidak memiliki nilai atau tidak menghasilkan apa pun. Selain itu, bawahan juga menghormati atasan dengan bertindak sesuai dengan peran mereka sebagai bawahan terhadap atasan.

4. Tanggung Jawab

Para karyawan diberikan kemerdekaan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka, mereka juga diberi motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut tanpa harus selalu mencari persetujuan dari manajer. Mereka diberi keberanian untuk menghadapi risiko yang terkait dengan pekerjaan tanpa adanya rasa takut akan dimarahi.

5. *Feedback*

Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerjanya. Manajer harus lebih sering memberikan pengakuan daripada kritik. Sistem promosi harus dirancang untuk membantu karyawan mencapai prestasi yang tinggi. Kesempatan untuk pengembangan harus diarahkan melalui penghargaan dan peningkatan kinerja.

6. Tekanan Kerja

Pekerjaan yang menekan dapat menyebabkan stres pada karyawan ketika bekerja. Tekanan tersebut dapat berasal dari atasan yang menuntut penyelesaian pekerjaan.

7. Peluang

Peluang yang disediakan oleh perusahaan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan karier dapat menjadi motivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka.

8. Keterlibatan

Ketika karyawan diberi kesempatan untuk terlibat lebih aktif dalam pekerjaan, mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan.

9. Kebebasan

Otonomi adalah memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan sedikit campur tangan dari pusat atau manajemen pusat. Hal ini berarti mereka memiliki keleluasaan untuk menjalankan pekerjaan sesuai arahan atasan tanpa tekanan dari pihak lain.

10. Lingkungan Kerja terdiri dari dua elemen, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kedua aspek ini memiliki pengaruh positif terhadap karyawan. Lingkungan fisik mencakup interaksi antara manusia dalam menjalankan pekerjaan mereka. (Rahayu, 2023).

2.1.4.4 Indikator Iklim Sekolah

Iklim sekolah bisa dipaparkan dengan empat indikator yakni:

1. Hubungan antar personal menjadi pengukur seberapa jauh keikutsertaan personalia yg terdapat di sekolah mislanya peserta didik, pengajar, dan kepala sekolah saling menunjang dan membantu satu sama lain seberapa jauh mereka bisa berekspresi atas kemampuannya dengan terbuka dan bebas.
2. Perkembangan dan pertumbuhan pribadi ataupun dinamakan pula dimensi yang orientasinya pada tujuan utama sekolah untuk menjadi pendukung perkembangan ataupun pertumbuhan individu dan motivasi diri guru bagi pertumbuhan dan perkembangannya.
3. Perbaikan dan perubahan ini berbicara seberapa jauh Iklim sekolah menjadi pendukung harapan, memperkuat manajemen, dan beradaptasi dengan perubahan.
4. Lingkungan fisik. Membahas seberapa jauh lingkungan fisik bisa menjadi pendukung harapan penyelenggaraan tugas. (Hadiyanto, 2016)

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menetapkan indikator untuk mengukur iklim sekolah yaitu hubungan antar personal, pertumbuhan/ perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan, lingkungan fisik.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut *motivation* yang berasal dari bahasa latin *move* yang dimaksud “menggerakkan”. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikendaki, sedangkan motif sebagai daya pendorong seorang untuk berbuat. Tujuannya jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini di harapkan setiap individual karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula asebagai faktor pendorong seseorang (Mawardi, 2020).

Dari beberapa para ahli mendefinisikan bahwa motivasi memiliki artian yang berbeda, berikut adalah definisi dari para ahli:

1. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual
2. Mathis & Jackson mengatakan motivasi sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.
3. Luthans mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.
4. Weley & Yuki mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan.
5. Porter & Lawler mendefinisikan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Yoyo, Aribowo, & Sofians, 2018).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Dalam konteks sistem motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif, yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung. Oleh karena itu, maka kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

2.1.5.2 Siklus Motivasi Kerja

Adapun siklus motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*).

1. Kebutuhan (*needs*). Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan terjadi ketika sel dalam tubuh kekurangan makanan dan air.
2. Dorongan (*drives*). Dorongan dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan dorongan energi ke arah tujuan penyelesaian. Contohnya, kebutuhan untuk berteman menjadi sebuah dorongan untuk berkumpul atau bersosialisasi.
3. Tujuan (*goals*). Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. (Edison dkk, 2018)

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka berkerja tidak tenang. Besarnya kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier seperti promosi jabatan, pangkat maupun mengembangkan potensi diri kurang jelas dan tidak dapat terwujud.

d. Perusahaan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih

baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam pekerjaan. (Sutrisno, 2016)

2.1.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dapat dikembangkan melalui teori kebutuhan dari Abraham Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3. Kebutuhan untuk disukai

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. Kebutuhan harga diri

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada. (Edison dkk, 2018)

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja, baik yang berasal dari dalam diri (minat, sikap, kebutuhan) maupun dari luar (penghargaan, gaji, kondisi kerja). Tujuan motivasi adalah meningkatkan semangat, produktivitas, loyalitas,

dan kedisiplinan karyawan. Prinsipnya mencakup partisipasi, komunikasi, penghargaan, dan perhatian dari pemimpin. Jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.1.6 Disiplin Kerja

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktifitas yang mampu diraih oleh pegawai, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi kebijakan organisasi atau perusahaan serta standar-standar sosial yang relevan, yaitu kondisi dimana karyawan secara konsisten datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan baik dan benar. Disiplin kerja adalah strategi manajemen yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan dalam memenuhi berbagai persyaratan kebijakan. Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk mencegah ketidakmampuan, penyimpangan, dan pemborosan dalam penyelesaian tugas, karena disiplin merupakan komponen dan variabel penting dalam pengembangan sumber daya manusia. (Bachtiar, 2024)

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan harus memiliki sifat kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan yang ada sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Inilah pentingnya azas *the right man in the right place and the right in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan dan membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil, serta kata-kata harus sesuai dengan perbuatan, maka disiplin kerja pegawai akan ikut baik. Akan tetapi jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya akan melakukan hal yang sama pula (kurang disiplin).

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menyatakan suatu yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena dengan balas jasa tersebut akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai akan semakin baik pula. Akan tetapi jika balas jasa yang diterima tersebut relatif kecil atau kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia. Apabila keadaan yang dijadikan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merasa terciptanya disiplin yang baik. Jadi sorang atasan harus bisa selalu bersikap adil terhadap para pegawai agar disiplin pegawai itu akan baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya disiplin pegawai baik pula.

5. Waskat

Karena waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung menguasai perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melakukan

pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Beratnya suatu hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara disiplin dalam kantor.

7. Ketegasan

Ketegasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi. Atasan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Atasan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan atasan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan. Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikut diantara sesama pegawai. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik pada perusahaan. Jadi disiplin pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. (Pratama, 2022)

2.1.6.3 Indikator Disiplin Kerja

Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan merasa malu meninggalkan pekerjaan jika belum selesai. Adapun berikut indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. (Pratiwi, 2023)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap/mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh pegawai dan apabila di dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan adanya penelitian terdahulu berisikan tentang ringkasan berbagai literatur dari peneliti terdahulu sebagai dasar peneliti dalam penyusunan dan pertimbangan mengenai konsep dan teori. Berikut penelitian terdahulu mengenai pengaruh iklim sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Syamsul (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Hidayat Syamsul, 2021).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Zumar Nofianto (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru sedangkan disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. (Hidayat Syamsul, 2021).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfadilah dan Farihah (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear

berganda dengan hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. (Nurfadilah dan Farihah, 2021).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Qolbi, Shofaa, dan Hafi (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. (Qolbi, Shofaa, dan Hafi, 2022).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Bonse dan Sulaeman (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK YASPIM. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Bonse & Sulaeman, 2024).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Darlina, W., Restu, R., & Darwin, D., (2025) judul Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Darlina, W., Restu, R., & Darwin, D., 2025).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Reni Dwi Safari, (2022) judul Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Batik Sakti 2 Kebumen. Dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Reni Dwi Safari, 2022).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hidayat Syamsul, (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Kecamatan Cimanggis Depok	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru SMPIT Kota	1. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
2.	Luthfi Zumar	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja	1. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Nofianto (2022)	Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang	Y: Kinerja Guru	tidak signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3. Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3.	Nurfadilah dan Fariyah (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso.	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	1. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4.	Silva Qolbi, Syarifah Wardatus Shofaa, dan Moh. Ali Hafi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada PDF Subulus Salam Majalengka	X1: Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru.
5.	Bonse Aris Mandala Putra, Sulaeman Rochmana (Bonse & Sulaeman, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Guru	1. Secara parsial motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
6	Darlina, W., Restu, R., & Darwin, D., (2025)	Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Labuhanbatu Utara	X1: Iklim Kerja Y: Kinerja Guru	Secara parsial iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
7	Reni Dwi Safari (2022)	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin	X1: Iklim Organisasi X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja	1. Secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Batik Sakti 2 Kebumen	Y: Kinerja Guru	signifikan terhadap kinerja guru 2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3. Disiplin Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4. Secara simultan iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Data diolah (2026)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir digunakan untuk memecahkan masalah. Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori ini berhubung dengan faktor - faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran secara teoritis menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Ulun Nuha Medan. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing variabel dan hubungannya:

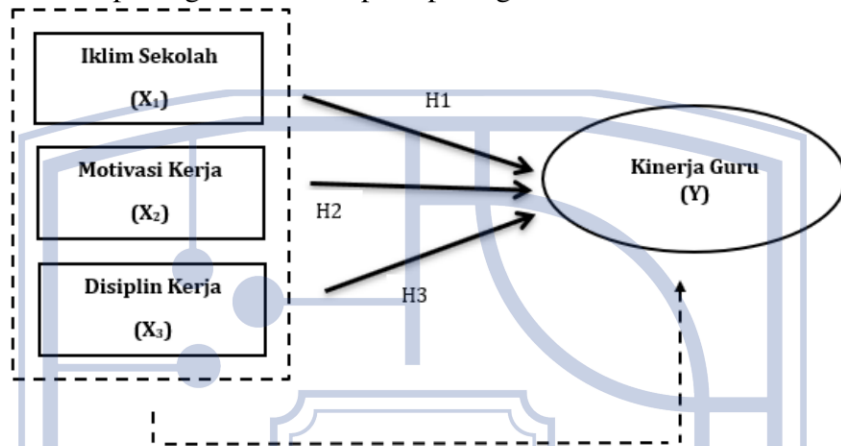
Iklim sekolah atau iklim kerja mencakup segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekolah yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas guru. Ini termasuk fasilitas, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari atasan. Iklim sekolah yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja guru karena memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang mendorong guru untuk melakukan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan komitmen. Faktor ini meliputi pengakuan, penghargaan, dan pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh guru.

Disiplin kerja sebagai faktor penilaian guru-guru akan kehadiran disekolah dan menaati setiap peraturan serta keputusan yang ada di sekolah. Sehingga dapat terlihat dari kinerja guru apabila tingkat kedisiplinan baik maka kinerja guru tersebut baik.

Kinerja guru merupakan hasil dari upaya dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran di sekolah. Kinerja ini dapat diukur dari kualitas pengajaran, pencapaian siswa, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Dalam kerangka konseptual ini, kinerja guru dipengaruhi langsung oleh iklim sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja yang ada.

Penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah (2026)

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau submasalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul atau penelitian ilmiah. Tujuan utama hipotesis adalah memberikan arah atau fokus bagi penelitian, sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih terarah dan tujuan yang jelas (Mohammad, 2023).

2.4.1 Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

Iklim sekolah yaitu situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah (Yuda & Junaidi, 2025). Iklim sekolah mencakup segala hal yang berada di sekitar karyawan dan memiliki dampak terhadap guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Iklim sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan. Iklim kerja berpengaruh

terhadap ruangan kelas yang bebas dari kebisingan serta fasilitas yang memadai juga. Suasana serta keamanan juga dapat meningkatkan semangat serta produktivitas dalam mengajar.

Variabel Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja merupakan faktor psikologis dan lingkungan yang mendasari perilaku kerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha. Iklim sekolah didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal yang dialami oleh para anggota organisasi, yang berfungsi sebagai kepribadian sekolah dan membedakannya dengan institusi lain. Di lembaga pendidikan bernuansa Islami, iklim ini juga mencakup dimensi religiositas dan ukhuwah yang menciptakan kenyamanan emosional bagi guru. Kenyamanan tersebut berinteraksi dengan motivasi kerja, yakni proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Melalui pemenuhan faktor *motivator* seperti pengakuan dan prestasi, serta faktor *hygiene* seperti kebijakan sekolah yang adil, guru akan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal dalam proses belajar mengajar.

Di sisi lain, disiplin kerja bertindak sebagai instrumen regulasi yang memastikan keteraturan dan kepatuhan terhadap norma organisasi. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, yang mana kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Hasibuan, 2016). Dalam konteks profesionalisme guru, disiplin tidak hanya terbatas pada kehadiran fisik, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) pendidikan dan etika profesi. Secara teoretis, perpaduan antara lingkungan kerja yang kondusif, dorongan motivasi yang kuat, dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membentuk sinergi yang secara signifikan meningkatkan capaian kualitas maupun kuantitas kerja guru (Sugiono, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu (Nofianto, 2022) bahwasannya hasil penelitiannya menunjukkan iklim kerja mempengaruhi kinerja guru, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H1: Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

2.4.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong semangat seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginannya. Tingkat motivasi kerja seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kemauan dan usaha dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya (wiharja & satwika, 2024). Motivasi berpengaruh terhadap semangat, dedikasi,

dan efektivitas mereka dalam mengajar sehingga motivasi mampu mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan. Guru yang motivasinya cenderung tinggi, lebih inovatif dalam menyampaikan mengajar, membangun interaksi dengan siswa, serta berkontribusi dalam pengembangan sekolah. Berdasarkan penelitian terdahulu, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Silva Qolbi, Syarifah Wardatus Shofaa, dan Moh. Ali Hafi, 2022), maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

2.4.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat menentukan baik atau tidak kinerja karyawan (setyawati, 2024). Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan. Berdasarkan penelitian terdahulu (Nurfadilah dan Farihah, 2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

2.4.4 Pengaruh iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

Iklim sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling memengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Apabila iklim sekolahnya positif maka dapat mendorong guru untuk memberikan kontribusi demi pendidikan khususnya di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan dibalik motivasi harus adanya perilaku disiplin sehingga berkaitan dengan kinerja guru apabila kedisiplinan yang tinggi pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada (Reni, D.S, 2022).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu (Reni, D.S, 2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwasannya secara simultan iklim kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap kinerja guru. Maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H4 : Iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Ulun Nuha Medan

