



Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi Guru dan Karyawan di SDN 005 Bandung

Edi Ahmad Junaedi^{1*}, Elsa Sabinatun Nisa², Fauzan Nur Rohman³,
Nadia Widiyanti⁴, Rosmaida Br Ginting⁵, Siti Sarah⁶

¹⁻⁶Universitas Indonesia Membangun (INABA), Indonesia

Email : ahmadjuna364@gmail.com¹, sabilaelsa013@gmail.com², fauzannurohman175@gmail.com³,
widiyantiniadia933@gmail.com⁴, RosmaidaBrG@student.inaba.ac.id⁵, Siti.sarah@inaba.ac.id⁶

*Penulis Korespondensi: ahmadjuna364@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of school climate on the work motivation of teachers and employees at School 005 Bandung. School climate is the atmosphere or work environment created by relationships between school members, the principal's leadership, and applicable organizational policies. Teacher and employee work motivation significantly determines the success of the school's educational and administrative tasks. This study used a quantitative approach with a descriptive-verification method. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to teachers and employees at School 005 Bandung. Data analysis was conducted using a simple linear regression test to determine the extent of the influence of school climate on work motivation. The results indicate that school climate has a positive and significant influence on teacher and employee work motivation. The better the school climate, the higher the motivation of teachers and employees in carrying out their duties. This research provides important implications for managing a more conducive school climate to increase the work motivation of teachers and staff in achieving optimal educational goals.*

Keywords: Elementary School; Employee Motivation; School Climate; Teachers; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru dan pegawai di Sekolah Menengah Pertama 005 Bandung. Iklim sekolah adalah suasana atau lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antar anggota sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kebijakan organisasi yang berlaku. Motivasi kerja guru dan pegawai secara signifikan menentukan keberhasilan tugas pendidikan dan administrasi sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru dan pegawai di Sekolah Menengah Pertama 005 Bandung. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dan pegawai. Semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi motivasi guru dan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan iklim sekolah yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan pegawai dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Kata Kunci: Guru; Iklim Sekolah; Karyawan; Sekolah Dasar; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan proses pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga oleh suasana kerja atau iklim sekolah yang tercipta di lingkungan tersebut. Iklim sekolah mencerminkan hubungan antara pimpinan, guru, karyawan, serta peserta didik yang saling memengaruhi dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar dan administrasi pendidikan.

Motivasi kerja guru dan karyawan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kualitas pelayanan pendidikan. Guru dan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, tanggung jawab yang tinggi, serta loyalitas terhadap lembaga. Sebaliknya, iklim sekolah yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Sekolah 005 Bandung sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah di Kota Bandung memiliki visi untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan produktif. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan gejala rendahnya semangat kerja sebagian guru dan karyawan yang dapat dipengaruhi oleh faktor iklim sekolah, seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru dan karyawan di Sekolah 005 Bandung.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2018). Dalam konteks pendidikan, manajemen berfungsi untuk mengatur seluruh kegiatan sekolah agar berjalan terarah, terkoordinasi, dan sesuai dengan visi serta misi lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru dan karyawan, serta mengoptimalkan kinerja seluruh elemen sekolah.

Menurut Terry (2017), manajemen terdiri atas empat fungsi utama yaitu: 1) Planning (Perencanaan) – menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya. 2) Organizing (Pengorganisasian) – menyusun struktur organisasi yang efektif. 3) Actuating (Penggerakan) – menggerakkan anggota organisasi agar bekerja sesuai tujuan. 4) Controlling (Pengawasan) – menilai hasil kerja dan mengambil tindakan korektif.

Dengan penerapan fungsi-fungsi tersebut secara optimal, organisasi pendidikan akan mampu membentuk iklim kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Dalam lingkungan sekolah,

guru dan karyawan merupakan aset utama yang berperan penting dalam keberhasilan pendidikan.

Tujuan utama MSDM di sekolah adalah mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar memiliki motivasi, kompetensi, serta komitmen kerja yang tinggi. Kegiatan MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan yang adil. MSDM yang baik akan membentuk iklim organisasi yang positif, menumbuhkan rasa memiliki, serta meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

Lingkungan kerja fisik – meliputi fasilitas, tata ruang, kebersihan, penerangan, suhu, dan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja nonfisik – mencakup hubungan antarpegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi di lingkungan sekolah.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, serta loyalitas guru dan karyawan terhadap sekolah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres kerja, konflik, dan menurunkan motivasi serta kinerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks pendidikan, prestasi kerja guru dan karyawan tercermin dari seberapa baik mereka menjalankan tugas pembelajaran, administrasi, serta pelayanan terhadap peserta didik.

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja meliputi kemampuan, motivasi, kondisi kerja, kepemimpinan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Motivasi yang tinggi biasanya menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, sedangkan iklim sekolah yang kurang kondusif dapat menurunkan prestasi kerja pegawai.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat menumbuhkan motivasi, memperkuat semangat kerja, dan meningkatkan efektivitas kerja (Gibson et al., 2018).

Dalam konteks sekolah, iklim sekolah sebagai bentuk lingkungan kerja nonfisik berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung proses pembelajaran dan administrasi pendidikan. Ketika hubungan antar guru dan karyawan baik, kepemimpinan kepala sekolah demokratis, serta sistem komunikasi terbuka, maka motivasi dan prestasi kerja akan meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah (lingkungan kerja) yang baik akan mendorong motivasi kerja guru dan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas (iklim sekolah) dengan variabel terikat (motivasi kerja guru dan karyawan).

Iklim sekolah yang kondusif menciptakan rasa nyaman, keterbukaan, serta kerja sama yang baik di antara warga sekolah. Hal ini meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kepuasan kerja sehingga motivasi kerja guru dan karyawan semakin tinggi.

Secara konseptual, hubungan kedua variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Iklim Sekolah (X) → Motivasi Guru dan Karyawan (Y)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru dan karyawan di Sekolah 005 Bandung.

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru dan karyawan di Sekolah 005 Bandung.

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi desain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi iklim sekolah serta motivasi kerja guru dan karyawan di Sekolah 005 Bandung, sedangkan metode verifikatif

digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengolahan data numerik yang diperoleh melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Perolehan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

- 1) kuesioner : Kuesioner digunakan sebagai sumber data utama dan diberikan kepada guru SDN 005 Bandung. kuesioner berisi pernyataan pernyataan yang menggambarkan kondisi iklim sekolah serta tingkat motivasi kerja responden, responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman dan kondisi kerja yang dirasakan.
- 2) Observasi : Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan SDN 005 Bandung untuk memperoleh gambaran umum mengenai suasana kerja, interaksi antar warga sekolah, serta kondisi lingkungan sekolah yang berkaitan dengan iklim sekolah.
- 3) Dokumentasi : Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa profil sekolah, struktur organisasi, serta data jumlah guru karyawan. Data dokumentasi berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Data yang diperoleh dari kuesioner terlebih dahulu dikumpulkan dan dikelompokkan sesuai dengan variabel penelitian, yaitu iklim sekolah dan motivasi guru serta karyawan. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi iklim sekolah dan tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SDN 005 Bandung. Setelah itu, dilakukan analisis lanjutan untuk melihat hubungan dan pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi guru dan karyawan. Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud, yaitu iklim sekolah (X) dan motivasi guru serta karyawan (Y). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, yang mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total dari masing-masing variabel.

Kriteria penentuan validitas adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka item dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 30 orang, sehingga diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$.

Tabel 1. Uji Validitas data X (Iklim sekolah).

No	Pernyataan	r- Hitung	r-Tabel	P (Sig)	Keterangan
1	P1	0,587	0,361	0,001	VALID
2	P2	0,569	0,361	0,001	VALID
3	P3	0,705	0,361	0.000	VALID
4	P4	0,492	0,361	0,006	VALID
5	P5	0,474	0,361	0,008	VALID
6	P6	0,669	0,361	0.000	VALID
7	P7	0,602	0,361	0.000	VALID

Tabel 2. Uji validitas Y (Motivasi guru dan karyawan).

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig)	Keterangan
1	P1	0.445	0,361	0.014	VALID
2	P2	0.489	0,361	0.006	VALID
3	P3	0.859	0,361	0.000	VALID
4	P4	0.720	0,361	0.000	VALID
5	P5	0.489	0,361	0.006	VALID
6	P6	0.915	0,361	0.000	VALID
7	P7	0.489	0,361	0.006	VALID

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar item pada kedua variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,361, yang berarti memiliki hubungan yang kuat dengan skor total dan dinyatakan valid.

Secara rinci, hasil uji validitas menunjukkan bahwa:

- Dari 7 butir pernyataan pada variabel iklim sekolah (X), terdapat 7 butir yang valid
- Dari 7 butir pernyataan pada variabel motivasi guru dan karyawan (Y), terdapat 7 butir yang valid

Dengan demikian, total 14 butir pernyataan yang valid digunakan dalam analisis lanjutan. Item yang tidak valid tidak digunakan karena tidak mampu mengukur secara tepat indikator variabel penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas isi dan validitas konstruk, artinya pernyataan-pernyataan dalam instrumen mampu menggambarkan konsep iklim sekolah serta motivasi guru dan karyawan secara konsisten dengan teori yang digunakan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan secara berulang. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 3. Uji Reliabilitas X.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	7

Tabel 4. Uji Reliabilitas Y.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria
Iklim Sekolah (X)	0,666	Reliabel
Motivasi Guru dan Karyawan (Y)	0,749	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha pada kedua variabel lebih besar dari 0,60, bahkan mendekati angka 0,9 yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa instrumen penelitian ini stabil, konsisten, dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 6. Uji regresi berganda sederhana.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.324	2.494

a. Predictors: (Constant), IKLIM SEKOLAH

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.829	1	92.829	14.926	.001 ^b
	Residual	174.138	28	6.219		
	Total	266.967	29			

a. Dependent Variable: MOTIVASI GURU&KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), IKLIM SEKOLAH

Dalam uji regresi linear sederhana dapat mengacu pada dua hal ,Jika nilai signifikasi dengan nilai 0,05

- Jika nilai nilai signifikasi $< 0,05$ artinya variable x berpengaruh terhadap variable y
- Jika nilai signifikasi $> 0,05$ artinya variable x tidak berpengaruh terhadap variable y

Dari output tersebut diketahui :

Bahwa nilai F hitung =14.926 dengan tingkat signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh Iklim sekolah (x) terhadap variable Motivasi guru dan karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner mengenai iklim sekolah dan motivasi guru serta karyawan di SDN 005 Bandung memiliki keandalan internal yang baik. Artinya, jika instrumen ini digunakan pada waktu yang berbeda namun dalam kondisi yang sama, maka hasilnya akan tetap konsisten.

Hasil ini memperkuat pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran bebas dari kesalahan acak (random error).

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang terdiri dari guru dan karyawan Sekolah 005 Bandung. Responden dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, sehingga setiap bagian dalam sekolah memiliki kesempatan yang sama untuk terwakili. Tujuan dari penyajian gambaran umum responden adalah untuk memberikan informasi mengenai karakteristik dasar responden yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7. Hasil Penelitian Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	12	40%
Perempuan	18	60%
Total	30	100%

Interpretasi:

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (60%), hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan karyawan perempuan lebih dominan di Sekolah 005 Bandung. Hal ini sejalan dengan karakteristik umum tenaga pendidik di jenjang dasar dan menengah yang banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan.

Berdasarkan Usia**Tabel 8.** Hasil Penelitian Usia.

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20–30	5	16.7%
31–40	12	40%
41–50	9	30%
>50	4	13.3%
Total	30	100%

Interpretasi:

Mayoritas responden berusia 31–40 tahun (40%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru dan karyawan berada pada usia produktif dengan kemampuan kerja yang tinggi, semangat, serta pengalaman yang cukup dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir**Tabel 9.** Hasil Penelitian Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	6	20%
D3	4	13.3%
S1	18	60%
S2	2	6.7%
Total	30	100%

Interpretasi:

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 (60%), yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan karyawan Sekolah 005 Bandung telah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar tenaga kependidikan nasional.

Berdasarkan Lama Bekerja**Tabel 10.** Hasil Penelitian Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	5	16.7%
5–10 tahun	10	33.3%
11–15 tahun	8	26.7%
>15 tahun	7	23.3%
Total	30	100%

Interpretasi:

Responden dengan masa kerja 5–10 tahun (33.3%) mendominasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru dan karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi iklim sekolah secara komprehensif.

Kesimpulan Gambaran Umum Responden

Dari hasil distribusi karakteristik di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh:

- 1) Perempuan (60%)
- 2) Usia produktif (31–40 tahun)
- 3) Pendidikan terakhir S1 (60%)
- 4) Lama bekerja antara 5–10 tahun

Kondisi ini menggambarkan bahwa responden memiliki tingkat kedewasaan, pengalaman, dan profesionalisme yang baik, sehingga data yang diberikan dalam penelitian ini dapat dianggap representatif dan reliabel untuk menggambarkan hubungan antara iklim sekolah dan motivasi kerja di lingkungan Sekolah 005 Bandung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan bantuan program SPSS, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Uji Validitas Instrumen : Hasil uji validitas pada variabel Iklim Sekolah (X) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (X1P1 sampai X1P7) memiliki nilai koefisien korelasi Pearson yang lebih besar dari nilai *r tabel* sebesar 0,361 serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Iklim Sekolah dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel Motivasi Guru dan Karyawan (Y), seluruh item pernyataan (Y1P1 sampai Y1P7) menunjukkan nilai korelasi Pearson yang signifikan dan memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item pada variabel Y dinyatakan valid. 2) Uji Reliabilitas Instrumen : Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Iklim Sekolah (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,666, sedangkan variabel Motivasi Guru dan Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,749. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian. 3) Uji Regresi Linear Sederhana : Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14,926 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Guru dan Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antar

variabel. 4) Koefisien Determinasi : Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,348 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Iklim Sekolah terhadap Motivasi Guru dan Karyawan adalah sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru dan karyawan, sehingga peningkatan iklim sekolah yang kondusif dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). Organizations: Behavior, structure, processes (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). Manajemen berbasis sekolah. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2017). Principles of management. Richard D. Irwin.
- Uno, H. B. (2017). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.
- Wijaya, C. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 12(2), 115-123.
- Yuwono, M. (2021). Hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 45-53.