



## Pengaruh Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di MAN 1 Medan

Chairunnisa Sagala<sup>1\*</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>, Khairuddin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [nnisachairun5@gmail.com](mailto:nnisachairun5@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyse the effect of work climate on teacher morale at MAN 1 Medan. Work climate is an important factor in creating a work atmosphere that supports the performance and motivation of educators. Teachers' morale, as an indicator of the success of the education process, is influenced by various aspects, including interpersonal relationships, leadership of the madrasah head, and work environment conditions. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 teachers at MAN 1 Medan. Work climate variables were measured through dimensions such as leadership, openness of communication, and peer support. Meanwhile, morale was measured through indicators of productivity, motivation, and commitment to duty. Data analysis was conducted using simple linear regression technique to determine the relationship and influence between the two variables. The results showed that work climate has a significant influence on teachers' morale at MAN 1 Medan. This finding indicates that a positive work climate, characterised by open communication, adequate support, and inspirational leadership, can significantly improve teachers' morale. Conversely, a less conducive work climate negatively impacts teachers' motivation and performance. This study concludes that effective work climate management is an important strategy in improving teachers' morale. The madrasah is advised to pay attention to the aspects that make up the work climate, such as rewarding performance, creating a harmonious working atmosphere, and ensuring good communication between the madrasah head and teachers. Thus, the quality of education at MAN 1 Medan can continue to be improved through strengthening the morale of the teaching staff.*

**Keywords:** Moral, Teacher, Work Climate.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja guru di MAN 1 Medan. Iklim kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja dan motivasi tenaga pendidik. Semangat kerja guru, sebagai indikator keberhasilan proses pendidikan, dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk hubungan interpersonal, kepemimpinan kepala madrasah, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 guru di MAN 1 Medan. Variabel iklim kerja diukur melalui dimensi-dimensi seperti kepemimpinan, keterbukaan komunikasi, dan dukungan rekan kerja. Sementara itu, semangat kerja diukur melalui indikator produktivitas, motivasi, dan komitmen terhadap tugas. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru di MAN 1 Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim kerja yang positif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, dukungan yang memadai, dan kepemimpinan yang inspiratif, dapat meningkatkan semangat kerja guru secara signifikan. Sebaliknya, iklim kerja yang kurang kondusif berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan iklim kerja yang efektif merupakan strategi penting dalam meningkatkan semangat kerja guru. Pihak madrasah disarankan untuk memperhatikan aspek-aspek yang membentuk iklim kerja, seperti memberikan penghargaan atas kinerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta memastikan adanya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru. Dengan demikian, kualitas pendidikan di MAN 1 Medan dapat terus ditingkatkan melalui penguatan semangat kerja tenaga pendidik.

**Kata Kunci:** Guru, Iklim Kerja, Semangat Kerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Berhasilnya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Guru dengan semangat kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi optimal dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan. Namun, semangat kerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah iklim kerja di lingkungan tempat mereka mengajar. lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi katalisator untuk peningkatan semangat kerja guru, sedangkan iklim kerja yang buruk dapat menjadi hambatan utama yang menurunkan motivasi dan produktivitas.

Dalam konteks MAN 1 Medan, iklim kerja menjadi faktor yang relevan untuk diteliti mengingat lembaga ini merupakan salah satu madrasah yang memiliki reputasi baik dalam dunia pendidikan. Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru di lingkungan ini cukup kompleks, mulai dari beban kerja yang tinggi, tuntutan kurikulum yang dinamis, hingga perlunya adaptasi terhadap teknologi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana iklim kerja di madrasah ini memengaruhi semangat kerja guru sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Fakta di lapangan menunjukkan adanya perbedaan dalam semangat kerja guru di MAN 1 Medan. Beberapa guru terlihat sangat berdedikasi, sementara yang lainnya cenderung kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama terkait dengan kondisi iklim kerja di madrasah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di MAN 1 Medan. Dengan memahami hubungan antara kedua faktor tersebut, diharapkan pihak madrasah dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga semangat kerja guru dapat terus berkembang. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi bagi perkembangan literatur dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai peran iklim kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Guru adalah komponen vital dalam dunia pendidikan. Mereka memainkan peran penting dalam mencerdaskan masyarakat dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah memikul tanggung jawab besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, yang tentunya mencakup pengembangan kualitas guru. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, penting bagi organisasi tersebut untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya manusianya, termasuk dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula dengan kinerja

guru, yang merupakan bagian dari sumber daya manusia Di sekolah, diperlukan kinerja optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sekolah memerlukan guru-guru yang tidak hanya mampu menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membimbing karakter siswa dan bekerja sama dengan seluruh anggota sekolah (Zibran, 2023:227).

Semangat kerja adalah dorongan untuk bekerja lebih giat, yang berujung pada hasil pekerjaan yang lbaik. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi akan berusaha memaksimalkan keterampilan mereka dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Semangat yang tinggi ini juga dapat mengurangi tingkat absensi atau keengganan bekerja karena malas, sehingga tugas yang diberikan kepada guru dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, semangat kerja seorang guru akan memberikan dampak positif pada lingkungan sekitarnya. Dengan semangat kerja yang tinggi, masa depan bangsa dapat tercermin dengan lebih baik.

Menurut Wirawan (2017:122), iklim kerja merupakan persepsi anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok, serta pihak-pihak yang secara rutin berhubungan dengan organisasi (seperti pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai kondisi atau kejadian di lingkungan internal organisasi. Iklim kerja ini mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja keseluruhan organisasi..

Semangat kerja guru merupakan salah satu masalah dalam dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji. Semangat kerja guru merupakan aspek yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran (Triyana & Suryadi, 2016: 73). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam suatu perusahaan maupun lembaga pendidikan. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2014:160). Menurut Moekijat semangat kerja akan berdampak pada keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Majorsy, 2007 : 32)

Zainun dalam Asnawi menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain: (1) hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan; (2) kepuasan karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, terutama jika tugas tersebut sesuai dengan minat mereka; (3) adanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat, yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan; (4) rasa manfaat dari pencapaian tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama; (5) adanya kepuasan ekonomi sebagai imbalan yang dirasakan adil atas usaha yang telah diberikan kepada organisasi; dan (6) ketenangan batin,

jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala hal yang dapat mengancam keselamatan pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu di Indonesia telah mengkaji hubungan antara iklim tenaga kerja dan semangat kerja guru. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Suparman et al. (2019: 120-128)) menemukan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Harfika dan Rasto (2021; 34-42) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kebijakan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Hasil penelitian dari Arianti (2019: 112-119), ditemukan bahwa iklim tenaga kerja di lingkungan sekolah sering kali kurang kondusif. Hal ini tercermin dari adanya hubungan interpersonal yang kurang harmonis antara guru, kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif, komunikasi yang kurang lancar, serta kebijakan dan prosedur yang kurang adil dan jelas. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan motivasi guru dalam bekerja. Situasi tersebut juga dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja guru, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Iklim kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja para guru di MAN 1 Medan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat guru lebih termotivasi dan lebih aktif dalam melaksanakan tugas mereka. Dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta adanya peluang untuk berkembang secara profesional, menciptakan kesejahteraan psikologis bagi guru. Ini tidak hanya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, tetapi juga memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Melalui pengembangan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi, MAN 1 Medan dapat menciptakan lingkungan yang inspiratif bagi guru untuk terus berinovasi, berkembang, dan memberikan kontribusi positif dalam mencetak generasi muda yang berkualitas.

Dengan demikian, iklim kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja guru. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pendidikan mereka. Selain itu, iklim kerja yang baik juga meningkatkan kesejahteraan psikologis guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, memperhatikan dan memperbaiki iklim kerja dapat menjadi strategi yang efektif bagi MAN 1 Medan untuk memotivasi para guru dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Triyana & Suryadi (2016:78) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah dan semangat kerja guru. Artinya, semakin kondusif iklim

sekolah, semakin tinggi semangat kerja guru. Kondisi iklim sekolah yang kondusif memiliki dampak positif terhadap tingkat semangat kerja guru, yang berarti bahwa iklim sekolah yang baik akan meningkatkan semangat kerja guru.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Iklim Kerja**

Iklim kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, perilaku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Menurut Wirawan (2017:122), iklim kerja merujuk pada persepsi anggota organisasi, baik individu maupun kelompok, serta pihak-pihak yang secara rutin berhubungan dengan organisasi (seperti pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai kondisi atau kejadian yang ada di lingkungan internal organisasi. Hal ini mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Iklim kerja di sekolah didefinisikan sebagai serangkaian atribut yang memberikan warna, karakter, semangat, etos, dan suasana batin dari setiap sekolah. Secara operasional, seperti halnya iklim cuaca, iklim kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja (Daryanto, 2014:56).

### **Pengertian Semangat Kerja Guru**

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam suatu perusahaan maupun lembaga pendidikan. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemo (2014:160). Semangat kerja adalah sikap yang muncul dari dalam diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh antusiasme dan ketekunan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai demi memperoleh hasil yang maksimal. Pada dasarnya, semangat kerja bersumber dari diri sendiri dan bukan dari orang lain, yang berarti semangat kerja bersifat individual. Tingkat semangat kerja setiap orang dapat bervariasi, tergantung pada bagaimana mereka memandang tugas yang mereka kerjakan. Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas agar tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. (Melia, 2013:34).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dilakukan pada penelitian ini yakni metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Tempat penelitian dilakukan di MAN 1 Medan. Jln. William Iskandar No 7B, Sidorejo, Kota Medan, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Juli 2024. Teknik pengumpulan data menggunakan Angket.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data

#### Variabel Iklim kerja (X)

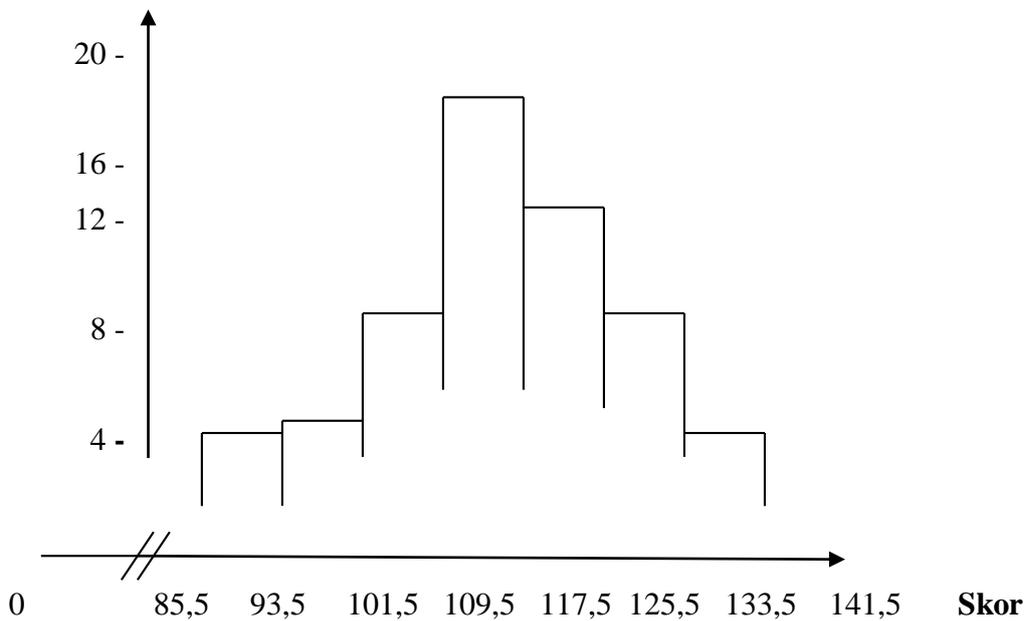
Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel Iklim kerja memiliki nilai rata-rata atau mean = 114,96; modus = 114,38; median = 115,1; varians = 159,43; simpangan baku = 12,62; skor maksimum = 138; dan skor minimum = 86. Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel kemampuan komunikasi interpersonal disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim kerja**

Kelas Interval	$f_{\text{absolut}}$	$f_{\text{relatif}} (\%)$
86 – 93	4	6,67
94 – 101	5	8,33
102 – 109	9	15,00
110 – 117	17	28,33
118 – 125	12	20,00
126 – 133	9	15,00
134 – 141	4	6,67
Jumlah	60	100

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 114,96 berada pada kelas interval 110 – 117, ini berarti ada sebesar 28,33% responden pada skor rata-rata kelas, 30% dibawah skor rata-rata kelas dan 41,67% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel Iklim kerja disajikan sebagai berikut: **Frekuensi**



**Gambar 1. Histogram Skor Variabel Iklim kerja**

#### Variabel Semangat kerja guru (Y)

Hasil pengolahan data variabel Semangat kerja guru menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 106,88; modus = 105,81; median = 108,4; varians = 118,74; simpangan baku = 10,89; skor maksimum = 127; dan skor minimum = 83. Gambaran tentang distribusi data variabel Semangat kerja gurudisajikan dalam Tabel 2.

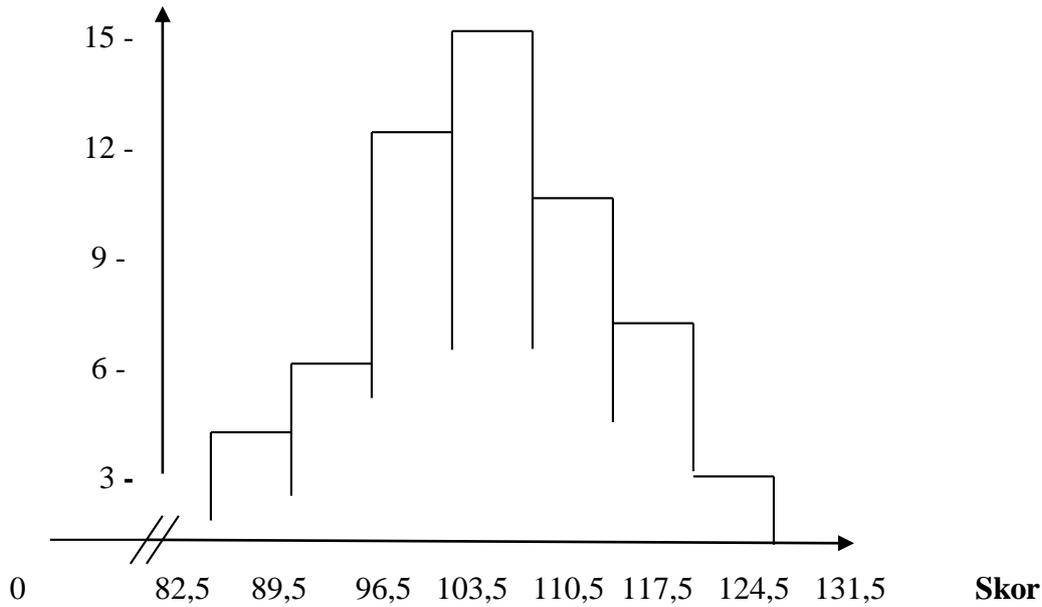
**Tabel 2. Distribusi Data Variabel Semangat kerja guru**

Kelas Interval	$f_{\text{absolut}}$	$f_{\text{relatif}} (\%)$
83 – 89	4	6,67
90 – 96	6	10,00
97 – 103	13	21,67
104 – 110	15	25,00
111 – 117	11	18,33
118 – 124	8	13,33
125 – 131	3	5,00
Jumlah	60	100

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 106,88 berada pada kelas interval 104 – 110, ini berarti ada sebesar 25% responden pada skor rata-rata kelas, 38,34% dibawah skor rata-rata kelas dan 36,667% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel Semangat kerja guru disajikan sebagai berikut:

#### **Frekuensi**



**Gambar 2. Histogram Skor Variabel Semangat kerja guru**

**Uji Kecenderungan Variabel Penelitian**

**Uji Kecenderungan Variabel Iklim Kerja**

Hasil pengujian kecenderungan variabel Iklim kerja (X) tergambar pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim kerja (X)**

Interval Skor	Frekuensi	f <sub>relatif</sub> (%)	Kategori
≥ 156	-	-	Tinggi
117 – 155	28	46,67	Sedang
78 – 116	32	53,33	Kurang
≤ 77	-	-	Rendah
Jumlah	60	100	

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijabarkan untuk variabel Iklim kerja kategori tinggi 0%, kategori sedang sebesar 46,67%, kategori kurang sebesar 53,33% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 53,33% responden masuk dalam kategori kurang.

**Uji kecenderungan variabel Semangat kerja guru (Y)**

Hasil pengujian kecenderungan variabel Semangat kerja guru (Y) tergambar pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Tingkat Kecenderungan Variabel Semangat kerja guru (Y)**

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
$\geq 148$	-	-	Tinggi
111 – 147	22	36,67	Sedang
74 – 110	38	63,33	Kurang
$\leq 73$	-	-	Rendah
Jumlah	60	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat dijabarkan untuk variabel Semangat kerja guru kategori tinggi 0%, kategori sedang sebesar 36,67%, kategori kurang sebesar 63,33% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja guru dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 63,33% responden masuk dalam kategori kurang.

## Pengujian Persyaratan Analisis

### Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan kepala sekolah, variabel Iklim kerja dan variabel Semangat kerja guru adalah cenderung berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari harga Liliefors observasi ( $L_o$ ) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel ( $L_t$ ). Dengan demikian data dari kedua variabel penelitian tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Rangkuman hasil uji normalitas pada Tabel 5.

**Tabel 4. Rangkuman Analisis Uji Normalitas**

No	Galat Taksiran	$L_{\text{observasi}}$	$L_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	Y atas X	0,1074	0,1144	Normal

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk variabel Iklim kerja terhadap Semangat kerja guru berdistribusi normal. Untuk variabel Iklim kerja  $L_{\text{observasi}} (0,1074) < L_{\text{tabel}} (1,1144)$  dengan demikian variabel Iklim kerja terhadap Semangat kerja guru berdistribusi normal.

## Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X dengan model persamaannya adalah :  $\hat{Y} = a + bX$ .

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X Dengan Y**

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	tabel $\alpha = 0,05$
Total	694671	60	-	-	-
Regresi (a)	687154,01	1	687154,01	27,32	
Regresi (b/a)	2407,12	1	2407,12		4,008
Residu	5109,87	58	88,10		
Tuna Cocok	2925,23	33	88,64	1,014	1,905
Galat	2184,64	24	87,38		

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa F hitung regresi diperoleh 27,32 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 4,008. Ternyata harga F regresi (27,32) lebih besar dari harga F tabel (4,008), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,014 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 33 dan dk penyebut 24 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,905. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 1,014 lebih kecil dari nilai F tabel 1,905. hal ini menunjukkan variabel Iklim kerja (X) terhadap variabel Semangat kerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X$  adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas  $X_1$  pada Tabel 6 menunjukkan harga  $F_h > F_t$ . Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X$  dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh iklim kerja terhadap Semangat kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor Iklim kerja akan meningkatkan sebesar 0,51 skor pada Semangat kerja guru.

### Pengujian Hipotesis

Hiptesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_y \leq 0$$

$$H_1 : \rho_y > 0$$

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim kerja (X) terhadap Semangat kerja guru (Y) digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya

digunakan uji t. Hasil analisis regresi sederhana antara variabel Iklim kerja (X) dengan Semangat kerja guru (Y) tersaji kedalam rangkuman pada Tabel 10.

**Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis X Terhadap Y Dan Uji Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )	hitung	t tabel (α = 0,05)
Xy	0,570	0,324	5,27	1,671

Dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Iklim kerja (X) dengan Semangat kerja guru (Y) sebesar 0,570 dengan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,324. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t<sub>hitung</sub> = 5,27 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> = 1,671. Oleh karena t<sub>hitung</sub> (5,27) > t<sub>tabel</sub> (1,671), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Iklim kerja dengan Semangat kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X$

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan Semangat kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

### **Pembahasan Penelitian**

- 1) Uji kecenderungan data variabel Iklim kerja menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor  $\geq 156$  adalah 0%, kategori sedang dengan rentang skor 117 sampai dengan 155 sebesar 46,67%, kategori kurang dengan rentang skor 78 sampai dengan 116 sebesar 53,33% dan sedangkan kategori rendah dengan rentang skor  $\leq 77$  adalah 0%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan dalam Iklim kerja kategori kurang.
- 2) Uji kecenderungan data variabel Semangat kerja guru menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor  $\geq 148$  adalah 0%, kategori sedang dengan rentang skor 111 sampai dengan 147 sebesar 36,67%, kategori kurang dengan rentang skor 74 sampai dengan 110 sebesar 63,33% dan sedangkan kategori rendah dengan rentang skor  $\leq 73$  adalah 0%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki Semangat kerja guru adalah kategori kurang.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap semangat kerja guru di MAN 1 Medan sebesar 32%. Temuan ini semakin memperkuat dan menegaskan bahwa iklim kerja berperan penting dalam

mempengaruhi semangat kerja guru. Iklim kerja mencakup berbagai aspek, seperti hubungan antar rekan kerja, kebijakan manajemen, serta kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Menurut Owens (2012), iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan perilaku kerja anggota organisasi. Iklim yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja guru (Djalil et al., 2021).

Che Rose et al. (2016) menjelaskan bahwa elemen-elemen penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik meliputi komunikasi yang efektif, dukungan manajerial, kerja sama antar staf, dan sistem penghargaan yang adil. Lingkungan seperti ini dapat menumbuhkan kepercayaan dan kenyamanan, yang mendorong guru untuk memberikan kontribusi secara maksimal.

Bukti empiris yang mendukung temuan penelitian ini datang dari penelitian sebelumnya oleh Mukhtar & Firman (2023), yang menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif di sekolah mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan performa pengajaran mereka. Penelitian Damanik (2019) juga menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman, meningkatkan produktivitas, dan mendorong guru untuk mencapai tujuan akademik. Selain itu, Dejumobi & Ojikutu (2013) menjelaskan bahwa iklim organisasi sekolah yang positif menciptakan rasa dihargai dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan semangat guru.

### **Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik mungkin dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, tetapi peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan, maka dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dipungkiri. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab *error* pada suatu penelitian adalah dua hal yaitu sampling atau subyek analisis dan instrumen penelitian. Kedua hal ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mendapat kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif, misalnya dari seluruh aspek Semangat kerja guru belum terungkap secara mendetail karena hanya terjaring melalui angket yang diberikan kepada responden.

Faktor keterbatasan juga terjadi ketika mengumpulkan data penelitian yang dijaring melalui angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka dalam pelaksanaannya

diduga terdapat responden memberikan pilihan atas option pernyataan angket tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk mengatasi hal tersebut maka dalam pelaksanaan pemberian angket diperlukan pendampingan selama pengisian angket.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan deskripsi data, analisis hipotesis, dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, uji kecenderungan data pada variabel iklim kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang berada pada kategori tinggi ( $\geq 156$ ) maupun kategori rendah ( $\leq 77$ ), sementara sebesar 46,67% responden berada pada kategori sedang (117–155) dan 53,33% berada pada kategori kurang (78–116). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum mayoritas responden memiliki kecenderungan iklim kerja dalam kategori kurang. Kedua, pada variabel semangat kerja guru, tidak ditemukan responden pada kategori tinggi ( $\geq 148$ ) maupun kategori rendah ( $\leq 73$ ), sementara sebanyak 36,67% berada pada kategori sedang (111–147) dan 63,33% pada kategori kurang (74–110). Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan semangat kerja yang tergolong kurang. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap semangat kerja guru. Artinya, semakin tinggi dan positif iklim kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja guru. Pengaruh efektif dari iklim kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 32%, yang berarti bahwa variasi dalam motivasi kerja guru sebesar 32% dapat diprediksi melalui kondisi iklim kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat disampaikan sebagai upaya peningkatan semangat kerja guru. Pertama, kepada Kepala MAN 1 Medan diharapkan untuk senantiasa menciptakan suasana kerja yang mendukung dengan cara memperbaiki fasilitas, meningkatkan komunikasi internal, dan membangun budaya apresiasi terhadap guru. Iklim kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja guru. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi guru dan manajemen sangat dianjurkan, terutama dalam aspek motivasi dan pengelolaan kerja tim. Pelatihan ini juga dapat menjadi forum berbagi pengalaman dan memperkuat kolaborasi antarguru. Penting juga untuk memastikan adanya kebijakan reward dan punishment yang jelas dan adil, sehingga guru merasa dihargai atas kontribusinya dan tetap termotivasi. Kedua, kepada guru-guru di MAN 1 Medan disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan mandiri, seminar, dan partisipasi aktif dalam komunitas profesi guna meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja. Disarankan pula untuk memperkuat hubungan kerja dengan rekan dan atasan demi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh dukungan. Ketiga, kepada peneliti lain, disarankan untuk menindaklanjuti penelitian

ini dengan mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. R., Arviandi, F., Isnaini, R., Meilani, T., & Antonia, V. J. (2024). Pengaruh globalisasi terhadap budaya Indonesia serta tantangan dalam mempertahankan rasa nasionalisme. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10).
- Agustin, D. S. Y. (2011). Penurunan rasa cinta budaya dan nasionalisme generasi muda akibat globalisasi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 4(2). <https://doi.org/10.12962/j24433527.v4i2.632>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amiruddin, S. (2017). *Pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianti, D. (2019). Pengaruh iklim sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Lebong Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2).
- Arianto, N. (2019). Analisis penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 11(1).
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Candra, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daryanto. (2014). *Administrasi dan manajemen sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Boston: McGraw Hill.
- Hamsah, H., Syamsudduha, S. T., & Rahman, U. (2019). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 237. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>
- Handayani, S., Suryadi, A., & Zahrah, N. (2017). Peningkatan semangat kerja guru melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2).
- Harfika, J., & Rasto, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kebijakan pendidikan terhadap semangat kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).

- Haryadi, H. (2015). Membangun semangat kerja guru melalui pelatihan dan pengembangan karir. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 12*(2).
- Hasanah, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap semangat kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1*(1).
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw Hill.
- Husniah, N. (2018). *Aspek-aspek semangat kerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Inggriani, S., & Ermita. (2019). Hubungan motivasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Lakasrini, D. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw Hill.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi penelitian: Proses penelitian praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Melia, R. (2013). Semangat kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota.
- Mesiono. (2020). *Budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pohan, V. G. R. (2017). *Semangat kerja dan disiplin kerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pradnyana, I. P. G., Supartha, I. W. G., & Astika, I. B. P. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Mendoyo. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 4*(1).
- Ritonga, N. A. (2020). Peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif di SD IT Ummi Aida Medan. *Jurnal Pendidikan, 1*(1).
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparman, S., Supriyono, S., & Suyanto, S. (2019). Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan iklim kerja terhadap semangat kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2).

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

Wirawan. (2017). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zibran, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3).