

Analysis Of The Influence Of Work Motivation, Work Climate, Leadership Style, And Learning Orientation On The Performance Of Teachers And Employees Of Stella Gracia School Pekanbaru

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan, Serta Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Stella Gracia School Pekanbaru

Yandevi Pratama

Sekolah Stella Gracia Pekanbaru

yandevi@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation, work climate, leadership style, and learning orientation on the performance of teachers and employees of Stella Gracia School Pekanbaru. The sampling technique used in this study was a saturated sample / census with 39 respondents. The data collection method in this study used questionnaires. The data analysis techniques in this study are descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis with classical assumption tests. The data on the study was processed using SPSS 21. The results of this study showed that the work climate, leadership style, and learning orientation had a significant effect on the performance of teachers and employees of Stella Gracia School Pekanbaru. While work motivation does not have a significant effect on the performance of teachers and employees of Stella Gracia School Pekanbaru. This suggests the Stella Gracia School must improve its working climate, leadership style, and orientation.

Keywords : *Work Motivation, Work Climate, Leadership Style, Learning Orientation, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, serta orientasi pembelajaran terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh/sensus dengan responden berjumlah 39 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Hal ini menunjukkan Stella Gracia School harus meningkatkan iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran agar kinerja guru dan karyawan juga meningkat.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan, Orientasi Pembelajaran, Kinerja*

PENDAHULUAN

Setiap instansi, perusahaan maupun lembaga sangat membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik. Pengelolaan manajemen juga berpengaruh penting bagi lembaga pendidikan. Pengelolaan manajemen memiliki beberapa jenis salah satunya adalah pengelolaan manajemen SDM. Manajemen SDM merupakan proses yang sistematis yang memanfaatkan unsur dan sumber di dalamnya untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika manajemen dilakukan dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki secara baik, maka akan menghasilkan tujuan yang optimal (Marnis, 2011).

Pada dunia pendidikan, pengembangan kualitas SDM sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi, guru serta karyawan merupakan faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan tersebut. Komponen penting dari peran guru maupun karyawan bisa dilihat dari kinerjanya. Tinggi rendahnya mutu pendidikan dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja guru. Namun, kinerja guru sendiri dapat dipengaruhi dari berbagai hal, baik dari dalam maupun luar individu (Susanto, 2013). Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja baik guru maupun karyawan Stella Gracia School demi mencapai tujuan Stella Gracia School.

Penilaian kinerja guru selama 3 tahun terakhir yaitu di tahun ajaran 2018- 2019 hingga 2020-2021 mengalami penurunan, di tahun 2018-2019 nilai rata-rata kinerja guru adalah 87.50 dengan jumlah guru sebanyak 14 orang. Pada tahun ajaran 2019-2020, nilai rata-rata kinerja guru sama seperti tahun ajaran sebelumnya yaitu 87.50 dengan jumlah guru menjadi 20 orang. Selanjutnya di tahun ajaran 2020-2021 terjadi penurunan kinerja guru dengan rata-rata 86.36 dan jumlah guru 22 orang. Walaupun dengan nilai rata-rata tersebut masih dalam kategori amat baik, tetapi menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir, kinerja guru tidak mengalami peningkatan dan justru mengalami penurunan di tahun 2020-2021. Tentunya hal ini membuat Stella Gracia School harus mengetahui apa yang membuat kinerja guru menjadi menurun. Karena menurunnya kinerja guru maka akan membuat kinerja sekolah juga ikut menurun. Tidak hanya kinerja guru, kinerja para karyawan juga turut dinilai.

Penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir yaitu di tahun ajaran 2018- 2019 hingga 2020-2021 juga mengalami penurunan, di tahun 2018-2019 nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 86.84 dengan jumlah karyawan sebanyak 19 orang. Sedangkan, pada tahun ajaran 2019-2020, terlihat nilai rata-rata kinerja karyawan mulai menurun menjadi rata-rata 86.76 dengan jumlah guru 17 orang. Penurunan kinerja karyawan kembali terlihat pada tahun ajaran 2020-2021 yang menunjukkan kinerja karyawan dengan rata-rata 85.29 dan jumlah karyawan 17 orang.

Pada tahun ajaran 2020-2021, dapat dilihat bahwa kategori kinerja karyawan sudah menurun dari kategori amat baik menjadi kategori baik. Terlihat beberapa karyawan yang tingkat kinerjanya menurun. Apabila kinerja para karyawan terus mengalami penurunan tentunya akan membuat pihak sekolah kesulitan dan tujuan sekolah pun akan semakin sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, baik dari guru maupun karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar segala pekerjaannya berjalan dengan baik. Salah satu indikator dalam pengukuran kinerja adalah waktu yang dapat dilihat dari tingkat disiplin dari para guru dan karyawan. Salah satu pengukuran tingkat disiplin dapat dilihat dari rekap keterlambatan guru dan karyawan.

Selama periode Juli 2020 – Juni 2021, absensi keterlambatan guru dan karyawan fluktuatif. Setiap bulannya tingkat keterlambatan selalu diatas 5% yang menunjukkan angka yang cukup tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata keterlambatan di 6.4%. Bulan September 2020 dimana tingkat keterlambatan diangka 9.5% yang merupakan tertinggi selama tahun ajaran 2020-2021, lalu yang terendah di angka 3.7% pada Juni 2021. Keterlambatan tersebut tentunya akan mengganggu kinerja guru dan karyawan. Guru dan karyawan tidak akan sempat mempersiapkan bahan-bahan atau hal yang perlu dipersiapkan sebelum murid masuk. Ketika semuanya dilakukan secara buru-buru maka hasilnya tidak akan bagus. Pihak Stella Gracia School harus memperjelas dan memperketat aturan keterlambatan ini agar guru dan karyawan bisa hadir tepat waktu. Kehadiran yang tepat waktu sangat berperan penting agar semua pihak bisa mempersiapkan pekerjaannya sebelum para siswa masuk. Jika angka keterlambatan ini bisa menurun dan bahkan jika semua pihak datang tepat waktu maka akan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja baik guru maupun karyawan.

Kinerja guru dan karyawan yang baik akan sangat membantu sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas pendidikan juga bergantung dengan kualitas guru, dikarenakan guru merupakan pihak yang sering berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu terdapat juga karyawan yang bertugas untuk membantu dan mendukung hal-hal yang diperlukan untuk operasional sekolah yang tentunya berkaitan dengan kelancaran kegiatan operasional sekolah. Oleh karena itu kinerja guru serta karyawan yang ada di sekolah merupakan salah satu faktor yang cukup penting (Ayuningtyas, 2019). Semakin bagus kinerja guru dan karyawan maka akan semakin bagus juga kinerja sekolah. Kinerja guru dan karyawan yang ada di Stella Gracia

School terlihat cukup baik, melihat pekerjaan masing-masing individu dilaksanakan dengan cukup baik. Guru dan karyawan setiap paginya akan menyambut murid-murid yang datang dengan senyuman dan penuh semangat. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang kinerja guru dan karyawan juga menurun karena beberapa faktor. Salah satunya adalah persentase keterlambatan para guru dan karyawan yang terlalu tinggi. Guru dan karyawan sering terlambat masuk sehingga tidak mengikuti *morning briefing*. Padahal dalam *morning briefing* tersebut, guru dan karyawan dapat memastikan sekali lagi tugas yang perlu dikerjakan, mendiskusikan masalah yang terjadi, dan mencari solusi bersama. Dapat dilihat juga pada tabel penilaian kinerja guru dan karyawan yang nilainya terus menurun dari tahun ke tahun. Kinerja guru dan karyawan yang tidak stabil dan semakin menurun inilah yang perlu dijadikan bahan penelitian.

Kinerja guru dan karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan juga orientasi pembelajaran. Motivasi adalah proses yang timbul akibat kebutuhan kehidupan yang mengakibatkan perilaku individu terdorong dan mengarah pada suatu tujuan Susanto (2013). Motivasi kerja tentunya sangat berperan penting dalam kinerja karyawan, dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja yang ada di Stella Gracia School terlihat cukup baik. Guru dan karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dikarenakan adanya motivasi kerja. Motivasi kerja pun bukan hanya sekedar tentang materi tetapi juga banyak hal. Stella Gracia School selalu melakukan *morning briefing* yang memakan waktu singkat sekitar 10 menit saja setiap harinya namun mampu memberikan dampak positif bagi karyawan. *Morning briefing* membantu memotivasi para karyawan sebelum bekerja, hal inilah yang menyebabkan karyawan akan selalu bersemangat bekerja di pagi hari. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Priyono et al.(2018), Sobirin (2012), (Palupi, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga perbedaan pendapat oleh Triastuti (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim kerja juga merupakan salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. Iklim kerja adalah kondisi di tempat bekerja yang memiliki suasana kerja yang di tandai dengan adanya rasa aman dan tenang sehingga menimbulkan kepuasan kerja serta rasa tanggung jawab Darmada et al. (2013). Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan iklim kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Stella Gracia School memiliki iklim kerja yang kondusif, dengan tempat yang tenang dan nyaman serta taman yang ada di Stella Gracia School membuat suasana lebih sejuk membuat proses pembelajaran pun menjadi lancar. Suasana kondusif yang seperti ini membuat para guru maupun karyawan pun dapat bekerja lebih baik, berbeda ketika ada pembangunan ataupun pengerjaan yang membuat adanya suara saat pengerjaan di area sekolah membuat konsentrasi baik guru, karyawan maupun murid menjadi terganggu.

Hubungan yang ada di Stella Gracia School juga merupakan salah satu iklim kerja yang baik seperti hubungan antara guru dengan karyawan, kepala sekolah maupun dengan para murid. Ketika hubungan antar karyawan berjalan baik, maka karyawan tersebut pun akan lebih baik dalam pekerjaannya, begitupun sebaliknya ketika hubungan antar karyawan buruk maka fokus karyawan pun akan terganggu dan akan menurunkan kinerjanya. Hubungan yang ada di Stella Gracia School juga terkadang mengalami masalah terutama dalam masalah komunikasi, ketika masalah tersebut terjadi mengakibatkan hubungan beberapa karyawan menjadi renggang dan karyawan pun menjadi tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini membuat penurunan kinerja karyawan, sehingga sangat penting apabila terjadi permasalahan dalam hubungan pekerjaan segera diselesaikan agar tidak mengganggu fokus dan kinerja karyawan.

Terciptanya lingkungan serta hubungan yang baik dan mendukung akan mempengaruhi kinerja para karyawan dan guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulandari et al. (2014), Putra dan Satrya (2019), Hamsah (2019), menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2014) menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan guna untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepemimpinan sangat penting untuk memengaruhi guru maupun tenaga pendidikan lainnya Sobirin(2012). Kepemimpinan yang ada di sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan seluruh karyawan maupun guru dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik akan sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan, ketika pemimpin mendengarkan permasalahan dan juga berusaha mencari solusi bersama maka akan sangat membantu karyawan. Sikap kepala sekolah juga harus mampu menunjukkan rasa bersahabat terhadap para karyawan dan guru agar dapat mendorong kinerja para karyawan dan guru (Handoko, 2015).

Kepemimpinan yang ada di Stella Gracia School berlangsung baik dengan adanya pemimpin yaitu kepala sekolah yang mendengarkan permasalahan yang ada dari guru dan karyawan serta mencari solusi secara

bersama, dan tidak membedakan – bedakan antara seluruh karyawan dan guru. Ketika kepemimpinan yang ada berjalan baik maka karyawan pun menjadi nyaman dan akan bekerja lebih baik lagi. Namun, terkadang terdapat beberapa saran ataupun pendapat yang diberikan baik guru maupun karyawan yang tidak dapat diterima karena beberapa hal yang membuat karyawan menjadi kecewa dan tidak ingin memberikan pendapat nantinya. Saat itu lah peran pemimpin harus dijalankan dengan benar, pemimpin harus mampu memberikan penjelasan yang masuk akal secara jelas dan dengan perkataan yang tidak menyinggung ataupun menyakiti siapapun. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah membimbing guru dan karyawan, menjalani hubungan yang baik antar rekan kerja, serta memperhatikan proses pembelajaran dan juga operasional yang ada di sekolah. Ketika kepemimpinan berjalan dengan baik, maka karyawan pun akan merasa senang dan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2013), Setiyati (2014), dan Marini et al. (2017) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain terdapat perbedaan pendapat dari Saputri & Andayani (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting dalam kinerja adalah orientasi pembelajaran. Orientasi pembelajaran adalah kegiatan yang dijadikan sebagai pembelajaran untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar mencapai hasil yang lebih baik Lestari (2019). Orientasi pembelajaran merupakan salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan, ketika seseorang mempelajari suatu kemampuan baru tentunya akan membantunya di organisasi maupun di tempat kerja. Baik guru maupun karyawan yang mempelajari kemampuan baru maupun kemampuan yang mendukung pekerjaannya akan sangat membantu dalam pekerjaan nantinya. Ketika seseorang paham dengan pekerjaannya, maka pekerjaan pun akan menjadi lebih mudah. Sama seperti halnya di Stella Gracia School, para guru dan karyawan dipilih sesuai kemampuannya dan pekerjaannya diarahkan ke bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini membuat karyawan akan lebih fokus dalam pekerjaannya. Namun, ada beberapa pekerjaan yang merangkap pekerjaan lainnya yang tidak sesuai bidang, hal ini membuat kinerja karyawan pun menjadi menurun. Seperti bagian keuangan yang merangkap bagian operasional ketika ada salah satu rekan yang tidak masuk, tentunya kedua peran ini sangat bertolak belakang. Hal ini mengakibatkan karyawan bingung dan tidak fokus mengerjakan pekerjaannya sendiri. Oleh karena itu, orientasi pembelajaran ini sangat penting bagi organisasi. Seperti di sekolah, guru mata pelajaran yang dipilih harus mampu menguasai materi yang akan diajarkan. Para guru dan karyawan juga dapat mempelajari hal lain yang dapat mendukung pekerjaannya dan meningkatkan kemampuannya. Tentunya ketika kemampuan seseorang bertambah, maka nilai yang ada pada dirinya juga bertambah. Hal ini akan membuat kinerja karyawan lebih baik lagi ketika perusahaan mendukung pembelajaran karyawan dengan baik. Didukung dengan penelitian dari Hakim (2011), Natalia (2016), Lydia et al. (2018), dan Elshifa et al. (2020) yang menyatakan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiyati (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk melakukan hal tertentu demi mencapai tujuan. Pada dasarnya, motivasi bisa bersumber baik dari diri seseorang (motivasi internal) dan juga dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengerahkan kemampuannya demi mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dari dalam ataupun luar yang membuat karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ketika dorongan yang diberikan memiliki dampak yang baik maka kinerja karyawan pun akan baik (Kasmir, 2016).

Motivasi adalah kekuatan yang menjadi dorongan untuk mewujudkan suatu hal yang berguna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan subjek yang membingungkan karena motif tidak dapat diukur secara langsung melainkan harus disimpulkan berdasarkan perilaku orang tersebut (Marnis, 2011).

Berdasarkan pernyataan tersebut, motivasi dapat diartikan sebagai dukungan yang ada pada diri seseorang yang membuatnya melakukan pekerjaannya dengan baik demi mencapai tujuan yang ada. Dukungan tersebut dapat berupa dorongan dari dalam diri sendiri seperti faktor psikologis ataupun dari luar seperti faktor perusahaan.

Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan tentunya berbeda-beda. Motivasi kerja diperlukan agar karyawan menjadi semangat dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap guru dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja para guru dan karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sobirin (2012), Priyono et al. (2018), dan Palupi (2016) menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terdapat juga hasil penelitian yang berbeda dari Triastuti (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Stella Gracia School Pekanbaru;

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Masaunnisa (2019) Iklim kerja adalah keadaan yang menggambarkan suasana yang ada di tempat bekerja serta sikap dan kepribadian yang dialami seluruh anggota organisasi dan menjadi ciri khusus sebuah organisasi. Darmada et al.(2013) mengatakan iklim kerja merupakan salah satu hal yang meningkatkan kualitas guru, iklim kerja yang dimaksud seperti lingkungan fisik, keadaan sekitar, kenyamanan di lingkungan bekerja yang memengaruhi perilaku seseorang saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya saat bekerja. Kondisi psikologis seperti keakraban serta hubungan antar rekan kerja juga termasuk dalam iklim kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Iklim kerja merupakan suasana internal dan juga eksternal yang erat kaitannya dengan kinerja para karyawan. Adanya iklim kerja yang kondusif akan sangat membantu proses pembelajaran, oleh karena itu iklim kerja merupakan salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, iklim kerja merupakan segala kondisi yang ada di lingkungan kerja baik dari dalam (segi psikologis) maupun luar (segi lingkungan fisik) yang memengaruhi sikap seseorang ketika bekerja. Hal ini yang menyebabkan iklim kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Iklim kerja yang kondusif dan baik akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim kerja atau kondisi yang ada di lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap karyawan, ketika iklim kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya apabila iklim kerja buruk maka kinerja karyawan pun akan menurun. Iklim kerja pun tidak hanya berasal dari luar lingkungan saja melainkan juga dari dalam seperti hubungan antar karyawan. Lingkungan yang nyaman serta hubungan yang baik tentunya akan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsah (2019), Ulandari et al. (2014), dan Putra & Satrya (2019) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Fitriani (2014) menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H₂ : Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Stella Gracia School Pekanbaru;

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, mengkoordinasi serta mendorong orang lain ataupun kelompok demi mencapai tujuan yang ada. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam memimpin guru dan karyawan yang ada dalam organisasi sekolah guna mencapai tujuan bersama (Palupi, 2016). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seseorang yang mampu mewujudkan tujuan sekolah dengan mengarahkan tenaga kependidikan secara efektif dengan menjalankan visi serta misi sekolah Iskandar(2013). Kinerja karyawan akan menurun apabila gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi kurang baik. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang baik dan efektif yang juga memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan juga mengarahkan anggotanya agar mencapai tujuan yang ada. Seperti kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan tenaga kependidikan baik guru maupun karyawan demi mencapai tujuan sekolah.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal yang berperan cukup penting dalam sebuah perusahaan karena gaya kepemimpinan dapat menjadi arah bagaimana perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat karyawan saat bekerja di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiyati (2014), Susanto (2013), dan Marini et al. (2017).Terdapat penelitian lain dari Saputri & Andayani (2018) menunjukkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Stella Gracia School Pekanbaru;

Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan

Orientasi pembelajaran merupakan hal – hal yang dianggap dapat menjadi sumber pembelajaran , biasanya terletak pada kemampuan karyawan yang saling mengikat di perusahaan (Hakim, 2011). Orientasi pembelajaran

yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berupaya lebih keras demi mendapatkan pengakuan orang lain sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Peningkatan kinerja melalui orientasi pembelajaran dapat dilakukan dengan program pembinaan karyawan. Proses pembelajaran harus terus ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Elshifa et al., 2020).

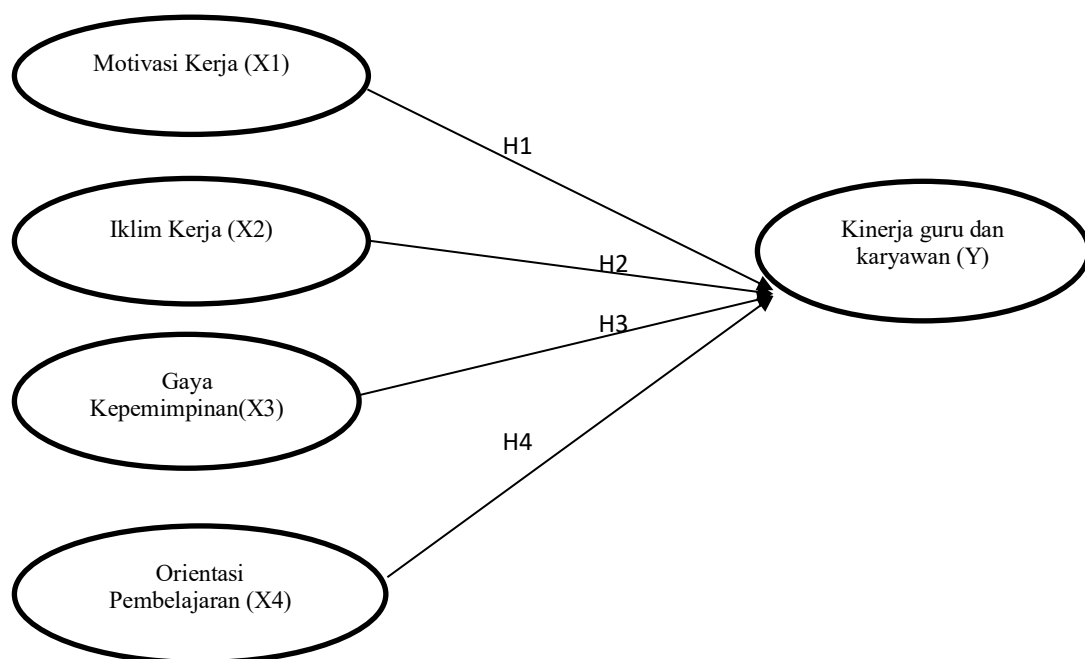
Berdasarkan pernyataan di atas, orientasi pembelajaran merupakan proses pembelajaran yang dilakukan untuk menemukan keterampilan baru serta mengasah kemampuan yang ada yang nantinya berguna dalam pekerjaan. Orientasi pembelajaran yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Orientasi pembelajaran akan sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya.

Orientasi pembelajaran dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Tingginya keunggulan bersaing akibat orientasi pembelajaran akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun meningkat juga. Orientasi pembelajaran mendorong karyawan untuk bekerja keras dan menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu orientasi pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2016), Hakim (2011), dan (Lydia et al., 2018).

H₄ : Orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Stella Gracia School Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu motivasi kerja (X₁), iklim kerja (X₂), gaya kepemimpinan (X₃), dan orientasi pembelajaran (X₄) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan (Y). Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran penelitian :



Sumber : Data Olahan

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dan guru yang ada di Stella Gracia School sejumlah 41 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi namun dengan mengecualikan 2 orang yaitu peneliti dan kepala sekolah agar tidak terjadi bias saat pengisian angket. Oleh karena itu sampel yang digunakan sejumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh atau sensus.

Operasional Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas terdiri dari motivasi kerja (X₁), iklim kerja (X₂), gaya kepemimpinan (X₃), dan orientasi pembelajaran (X₄). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru

dan karyawan (Y). Anwar Prabu Mangkunegara dalam Fadillah et al. (2013) menyatakan terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Marini et al. (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi diukur melalui lima indikator, yaitu: *Responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), dan *Conflict* (konflik). Indikator gaya kepemimpinan meliputi: memperhatikan kebutuhan bawahan, simpati terhadap bawahan, menciptakan suasana saling percaya, memiliki sikap bersahabat, serta menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan (Astuti dalam Satyawati & Suartana, 2014). Sujan dalam (Elshifa et al., 2020) mengatakan terdapat beberapa indikator dari orientasi pembelajaran, yaitu mempelajari hal-hal baru, berpikir sistematis, bersedia untuk ditempatkan di mana saja, kreativitas, selalu meningkatkan diri, selalu mengkaji ulang ide-ide, dan selalu mengimplementasikan hasil-hasil pelatihan. Kinerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya, dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Demografis Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, serta orientasi pembelajaran terhadap kinerja guru dan karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap indikator variabel bebas pada penelitian. Responden akan dibagi berdasarkan beberapa karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item kuesioner valid atau tidak. Jika valid artinya instrumen yang ada dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila r hitung $> r$ tabel atau korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih besar dari 0,3 ($>0,3$). Apabila terdapat item yang tidak valid bisa diperbaiki atau dengan kata lain item tersebut dibuang. Uji validitas ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 21.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur objek yang apabila digunakan beberapa kali akan tetap menghasilkan data yang sama atau konsisten. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka angket dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* pada SPSS 21. Syarat angket dapat dikatakan reliabel adalah bila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$.

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Dalam uji F kesimpulan yang diambil adalah dengan melihat signifikansi (α) dengan ketentuan apabila $\alpha < 5\%$: H_a diterima. Berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. $\alpha > 5\%$: H_a ditolak. Berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebasnya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Namun, terdapat kelemahan menggunakan uji ini, yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *adjusted R^2 (adjusted R square)* (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :	Y	=	Kinerja Karyawan
	X ₁	=	Motivasi Kerja
	X ₂	=	Iklim Kerja
	X ₃	=	Gaya kepemimpinan
	X ₄	=	Orientasi pembelajaran
	e	=	Variabel Pengganggu / error
	a	=	Konstanta
	β ₁	=	Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja
	β ₂	=	Koefisien Regresi Variabel Iklim Kerja
	β ₃	=	Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan
	β ₄	=	Koefisien Regresi Variabel Orientasi Pembelajaran

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran dengan variabel terikat yaitu kinerja guru dan karyawan. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) : (1) Apabila t tabel > t hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak pada α = 0.05. (2) Apabila t tabel < t hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima pada α = 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Demografis Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografis	Kategori	Frekuensi	Persentasi
Usia	17-25 tahun	8	20.50%
	26-35 tahun	23	59%
	36-45 tahun	6	15.40%
	>45 tahun	2	5.10%
Jenis Kelamin	Pria	15	38.5
	Wanita	24	61.5
	<1 Tahun	6	15.40%
	1-3 Tahun	15	38.50%
	4-5 Tahun	9	23.10%
	>5 Tahun	9	23.10%
	Total	39	100%
Pendidikan	SMA/K Sederajat	14	35.90%
	Diploma	3	7.70%
	S1	18	46.20%
	S2	4	10.30%

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin wanita yaitu sebanyak sebanyak 24 orang atau sebesar 61.5 %. Adapun kelompok responden yang jumlahnya lebih sedikit adalah jenis kelamin pria , yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 38.5%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah guru dan karyawan dengan jenis kelamin wanita di Stella Gracia School Pekanbaru lebih banyak

dibandingkan dengan jumlah guru dan karyawan dengan jenis kelamin pria. Hal ini terjadi karena mayoritas yang melamar menjadi guru dan karyawan di Stella Gracia School adalah wanita. Hal ini bisa dikarenakan stigma masyarakat bahwa pekerjaan guru lebih cocok untuk perempuan karena perempuan akan lebih sabar menghadapi anak-anak dibandingkan pria serta stigma lainnya bahwa wanita yang harus melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan anak. Stigma masyarakat yang seperti ini membuat kelangkaan mencari guru laki-laki. Hal ini pun tidak hanya menjadi problem nasional tetapi juga problem global (Dianita, 2020).

Mayoritas responden berada pada kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 23 responden atau sebesar 59%. Kemudian terdapat kelompok usia 17-25 tahun sebesar 20.5% atau sebanyak 8 responden. Kemudian dari kelompok usia 36 – 45 tahun sebesar 15.4% atau sebanyak 6 responden. Adapun kelompok usia >45 tahun yang memiliki responden paling sedikit yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 5.1%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia guru dan karyawan di Stella Gracia School berada pada kelompok usia 26- 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru dan karyawan Stella Gracia School merupakan rentang usia pekerja awal dan merupakan kelompok usia yang produktif.

Responden penelitian ini didominasi oleh masa kerja responden 1-3 tahun dengan frekuensi sebesar 15 responden atau 38.4%. Kelompok responden 4-5 tahun dan lebih dari 5 tahun memiliki frekuensi yang sama yaitu sebesar 9 responden atau 23.1%. Adapun kelompok responden yang jumlahnya paling sedikit adalah masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 responden atau 15.4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja guru dan karyawan di Stella Gracia School Pekanbaru adalah kelompok masa kerja 1-3 tahun.

Responden penelitian ini didominasi oleh pendidikan S1 dengan frekuensi sebesar 18 responden atau 46.2%. Kemudian responden dengan pendidikan SMA/K Sederajat sebanyak 14 orang atau sebesar 35.9%. Terdapat juga responden dengan pendidikan S2 sebanyak 4 responden atau 10.3%. Adapun kelompok responden yang jumlahnya paling sedikit adalah responden dengan pendidikan diploma sebanyak 3 responden atau 7.7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan guru dan karyawan di Stella Gracia School Pekanbaru adalah pendidikan S1. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan kualifikasi guru harus berpendidikan D-IV atau S1 untuk mendorong peningkatan kualifikasi guru. Hal ini menandakan bahwa secara umum tingkat pendidikan guru Stella Gracia School sudah cukup baik. Dengan kualitas pendidikan yang dimiliki tersebut, guru mampu melaksanakan tugas belajar mengajar di sekolah dengan baik pula.

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Keterangan
X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y	40.276	2.64	0,000**	X ₁ , X ₂ , X ₃ ,X ₄ berpengaruh terhadap Y dengan nilai Sig < = 0.05

Sumber : Data olahan

Diketahui $df = 35$ dan $\alpha = 0.05$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.64. dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh hasil $F_{\text{hitung}} = 40.276$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} 40.276 > F_{\text{tabel}} 2.64$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$, sehingga H_1 diterima yang artinya secara bersama-sama motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, serta orientasi pembelajaran secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan variabel indenpenden dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilia R square mendekati 1 (satu) maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.909	0.825	0.805	0.1661

Sumber : Data olahan

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.805. Hal ini artinya bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran sebesar 80.5%, sedangkan sisanya sebesar 19.5% dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y.

Tabel 4. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T _{tabel}	T _{hitung}	Hip	Sig	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0.034	0.034	2.032	0.328	+	0.745	Tidak Signifikan
Iklim Kerja (X2)	0.260	0.252	2.032	2.579	+	0.014	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.290	0.307	2.032	2.868	+	0.007	Signifikan
Orientasi Pembelajaran (X4)	0.376	0.495	2.032	5.008	+	0	Signifikan

Sumber : Data olahan

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.328 lebih kecil dari Ttabel 2.032 atau signifikan 0.745 lebih besar dari 0.05 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat dikatakan secara parsial bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel iklim kerja sebesar 2.579 lebih besar dari Ttabel 2.032 atau signifikan 0.014 lebih kecil dari 0.05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan secara parsial bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. (3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.868 lebih besar dari Ttabel 2.032 atau signifikan 0.07 lebih kecil dari 0.05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. (4) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai Thitung untuk variabel orientasi pembelajaran sebesar 5.008 lebih besar dari Ttabel 2.032 atau signifikan 0.00 lebih kecil dari 0.05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan secara parsial bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian yang sangat baik dari pegawai. Dari pengujian regresi koefisien secara simultan (uji F) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dan karyawan. Sedangkan dari hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triastuti (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika Stella Gracia School meningkatkan motivasi kerja maka tidak akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan secara signifikan.

Motivasi kerja yang ada di Stella Gracia School tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terjadi dikarenakan usia mayoritas para guru dan karyawan adalah rentang usia 25 – 30 tahun yang merupakan usia produktif. Karyawan yang berada pada usia produktif biasanya memiliki kreativitas yang tinggi sehingga bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, serta pada usia produktif biasanya karyawan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan seperti kemampuan teknologi yang dimiliki dengan baik untuk membantu pekerjaannya. Hal tersebut yang menjadi pendorong bagi guru dan karyawan sehingga memiliki kinerja yang baik. Motivasi yang ada di Stella Gracia School tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan, tetapi motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Oleh karena itu, kurangnya motivasi yang ada di Stella Gracia School tidak akan mempengaruhi kinerja guru dan karyawan.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian yang sangat baik dari pegawai. Dari pengujian regresi koefisien secara simultan (uji F) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel iklim kerja terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh iklim kerja yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamsah (2019), Putra & Satrya (2019), dan Ulandari et al. (2014) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika Stella Gracia School meningkatkan iklim kerja maka juga akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan secara signifikan.

Iklim kerja juga merupakan salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. Iklim kerja adalah kondisi di tempat bekerja yang memiliki suasana kerja yang di tandai dengan adanya rasa aman dan tenang sehingga menimbulkan kepuasan kerja serta rasa tanggung jawab (Darmada et al. 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik akan meningkatkan kinerja para guru dan karyawan, hal ini dapat ditingkatkan dengan menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta hubungan antara sesama karyawan melalui komunikasi yang baik serta kerja sama yang baik. Iklim kerja yang baik dapat dibentuk melihat masa kerja mayoritas di Stella Gracia School berada pada rentang 1-3 tahun, dimana merupakan masa kerja para pekerja saling berbaur dan berbagi informasi mengenai lingkungan kerja, sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja. Iklim kerja yang baik juga dapat dilihat dari mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan. Perempuan dinilai lebih peka serta banyak melibatkan komunikasi interpersonal dibandingkan laki-laki, adanya kemampuan komunikasi interpersonal yang baik ini akan memudahkan pekerja untuk saling bekerja sama dengan berdiskusi dan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal ini akan menciptakan hubungan yang baik sesama rekan kerja. Adanya hubungan antar rekan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan (Gumay & Seno, 2018).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki penilaian yang sangat baik dari pegawai. Dari pengujian regresi koefisien secara simultan (uji F) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal yang berperan cukup penting dalam sebuah perusahaan karena gaya kepemimpinan dapat menjadi arah bagaimana perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Meningkatnya gaya kepemimpinan yang baik di Stella Gracia School juga akan meningkatkan kinerja para guru dan karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan ketika pemimpin mendengarkan saran serta pendapat dari para pegawai dan juga pemimpin mampu membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja sehingga akan membuat para guru dan karyawan bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyati (2014), Susanto (2013), dan Marini et al. (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika Stella Gracia School meningkatkan gaya kepemimpinan maka juga akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan secara signifikan.

Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Orientasi Pembelajaran merupakan variabel yang memiliki penilaian yang sangat baik dari pegawai. Dari pengujian regresi koefisien secara simultan (uji F) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel orientasi pembelajaran terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh orientasi pembelajaran yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Orientasi pembelajaran yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berupaya lebih keras demi mendapatkan pengakuan orang lain sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Peningkatan kinerja melalui orientasi pembelajaran dapat dilakukan dengan program pembinaan karyawan. Proses pembelajaran harus terus ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Elshifa et al., 2020). Stella Gracia School dapat mengadakan pelatihan yang dapat membantu para guru dan karyawan untuk meningkatkan orientasi pembelajaran dengan mengembangkan serta mempelajari kemampuan ataupun hal-hal baru yang dapat membantu pekerjaan. Peningkatan kreativitas dan ide-ide yang baru yang ada pada guru dan karyawan dapat diimplementasikan pada pekerjaan. Meningkatnya orientasi pembelajaran maka akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan di Stella Gracia School secara signifikan.

Masa kerja mayoritas di Stella Gracia School yang berkisar 1-3 tahun juga dapat meningkatkan orientasi pembelajaran, hal ini dikarenakan masa kerja tersebut membuat para guru dan karyawan lebih bersemangat dalam mempelajari hal-hal baru yang tentunya dapat membantu para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Orientasi pembelajaran yang tinggi dapat dilihat juga dari segi pendidikan mayoritas guru dan karyawan Stella Gracia School yang berpendidikan S1. Tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi cara berfikir seseorang, sehingga dapat dilihat proses bagaimana seseorang berfikir dalam menyelesaikan suatu hal dan belajar hal-hal baru. Tingkat pendidikan guru dan karyawan Stella Gracia School juga mempengaruhi tingkat orientasi pembelajaran, sehingga mendorong guru dan karyawan untuk mempelajari pengetahuan serta kemampuan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi cenderung untuk meningkatkan kemampuan dan terus mempelajari keterampilan yang baru, sehingga dapat memudahkan untuk beradaptasi di lingkungan bekerja. Jika orientasi pembelajaran meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan (Hakim, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim (2011), Natalia (2016), Lydia et al. (2018), dan Elshifa et al. (2020) yang menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat diartikan jika Stella Gracia School meningkatkan orientasi pembelajaran maka juga akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan secara signifikan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan, serta orientasi pembelajaran terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Hal ini disebabkan kurangnya apresiasi dan pujian ketika guru dan karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya serta kurangnya tantangan yang ada pada pekerjaan. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Iklim Kerja terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta hubungan antara sesama karyawan melalui komunikasi yang baik serta kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja, maka kinerja di Stella Gracia School juga akan meningkat. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Adanya pemimpin yang mendengarkan saran serta pendapat dari para pegawai dan juga pemimpin yang mampu membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja akan membuat kinerja para guru dan karyawan Stella Gracia School meningkat. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Orientasi Pembelajaran terhadap kinerja guru dan karyawan Stella Gracia School Pekanbaru. Adanya pelatihan dapat membantu para guru dan karyawan untuk mengembangkan serta mempelajari kemampuan ataupun hal-hal baru yang dapat membantu pekerjaan. Peningkatan kreativitas dan ide-ide yang baru yang ada pada guru dan karyawan dapat diimplementasikan pada pekerjaan sehingga kinerja para guru dan karyawan di Stella Gracia School juga dapat meningkat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan pada penelitian ini adalah motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini berarti membuka peluang untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lainnya yang memiliki kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : (1) Sebaiknya pihak Stella Gracia School harus mulai mengapresiasi dan memberikan pujian ketika guru dan karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya serta menambah beberapa tantangan baru agar para guru dan karyawan dapat berkembang dan dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. (2) Sebaiknya pihak Stella Gracia School dapat membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta hubungan antara sesama karyawan melalui komunikasi yang baik serta kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja agar kinerja guru dan karyawan di Stella Gracia School dapat meningkat. (3) Sebaiknya pemimpin mulai mendengarkan saran serta pendapat dari para pegawai termasuk melibatkan para guru dan karyawan dalam mengambil keputusan serta membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja agar kinerja para guru dan karyawan Stella Gracia dapat meningkat. (4) Sebaiknya Stella Gracia School mengadakan pelatihan dapat membantu para guru dan karyawan untuk mengembangkan serta mempelajari kemampuan ataupun hal-hal baru yang dapat membantu pekerjaan. Peningkatan kreativitas dan ide-ide yang baru yang ada pada guru dan karyawan dapat diimplementasikan pada pekerjaan sehingga kinerja para guru dan karyawan di Stella Gracia School juga dapat meningkat. (5) Bagi Pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena sebagai penulis masih merasa banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ayuningtyas, D. I. (2019). *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Guru SMK Negeri Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Blora)*.
- Darmada, I. K., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah , Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar*, 3, 1–12.
- Dianita, E. R. (2020). *Stereotip Gender Dalam Profesi Guru Pendidikan Anak Usia Dini*. 1(2), 87–105.
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>
- Fitriani, A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam Menjalankan Tugas di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbiojaya. *Jom FISIP*, 1(2), 1–15.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Hakim, L. (2011a). Pengaruh Orientasi Pembelajaran Kinerja Madrasah Swasta. *Walisongo*, 19(November 2011), 359–384.
- Hamsah. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba*. 1–151.
- Handoko, A. T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang. *Skripsi*.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT.Rajagrafindo Persada.
- Lestari, T. E. (2019). *Pengembangan Kinerja Guru Berbasis Orientasi Pembelajaran dan Komitmen dengan Pola Kerja Cerdas Sebagai Intervening*. [http://repository.unissula.ac.id/17166/7/Bab 1.pdf](http://repository.unissula.ac.id/17166/7/Bab%201.pdf)
- Lydia, K. D., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Learning Orientation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Bank X Bumn Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 133–140.
- Marini, N. P., Sumada, I. M., & Laksmi, A. A. R. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan , Iklim Organisasi , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali Ni Putu Marini Program Pascasarjana Universitas Warmadewa Email : marini.putu@gmail.com belajar memimpin d. *Jurnal Administrasi Publik*, 8–14.
- Marnis. (2011). *Pengantar Manajemen* (5th ed.). PT.Arjuna Riau Grafindo.
- Masaunnisa, N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Natalia, B. (2016). *Pengaruh Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Pramusaji Di Dapoer Pandan Wangi Sunda*

Resto Bandung.

- Palupi, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN Gugus Wiratno Kecamatan Cilacap Tengah*.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2918. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p12>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.1, 17–32.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja ,dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207.
- Sobirin. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 14(1), 120–134. <https://doi.org/10.17509/jap.v14i1.6715>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, H. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Triastuti, N. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bsnex>
- Ulandari, L. D., Zuhri, A., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diva Elektronika Singaraja Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/download/4137/3257>