

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN TEORI

A. Motivasi Belajar Siswa

1. Definisi Motivasi

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi belajar terdiri dari kata motivasi dan belajar, yang tergabung menjadi kata sifat. Kata “motif” sendiri biasa digunakan untuk menunjukkan tingkah laku atau perbuatan seseorang untuk berbuat sesuatu. Sebagai contoh apa motif seorang anak melakukan kenakalan terhadap teman nya?, apa motif Tatang rajin membaca buku, apa motif Bapak Sutrisna memberikan penghargaan kepada mahasiswa, dan begitu seterusnya. Kalau demikian seperti itu, lalu apa yang dimaksud dengan kata *motif* tersebut. Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi menacapai suatu tujuan (Sadirman A.M 1992:73). Mengacu pada hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu daya penggerak yang sudah menjadi aktif, terutama bila untuk mencapai tujuan yang dirasa mendesak.

Menurut Woolfiolk & Nicolich (1984: 270), menyatakan bahwa motivasi pada umumnya didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Menurut Gleitman yang dikutip oleh Mahmud (2010: 100), pengertian dasar motivasi ialah keadaan internal organisme-baik yang

mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertingkah laku secara terarah. Sedangkan menurut Sumadi Suryabrata (2011: 70), motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Dalam hal ini motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat disaksikan.

Definisi tentang motivasi juga dikemukakan oleh Ngilim Purwanto (2007: 71). “Motivasi adalah pendorong, suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu”. Menurut Malayu SP Hasibuan (2003: 92), “motivasi sebagai suatu kondisi yang menyebabkan/menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arah serta ketahanan (*persistence*) pada tingkah laku dan merupakan penentu dari tingkah laku tersebut dalam mencapai tujuan”. Hamzah B. Uno (2011: 23) menyebutkan indikator motivasi belajar yang berbeda, dapat diklasifikasikan sebagai berikut: 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil, 2) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, 3) Adanya harapan atau cita-cita masa depan, 4) Adanya penghargaan dalam belajar, 5) Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, 6) Adanya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga memungkinkan seorang siswa dapat belajar dengan baik.

Dari beberapa paparan tentang pengertian motivasi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dimana manusia mendapat dorongan atau rangsangan untuk melakukan suatu hal/perbuatan yang bertujuan

untuk memenuhi keinginan atau suatu kebutuhan dari diri seseorang. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk mencapai kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dalam melakukan hal/perbuatan yang dia kehendaki, dan apabila seseorang itu tidak mau atau tidak berkenan melakukannya, maka ia akan berusaha meniadakan hal tersebut. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Motivasi disini merupakan suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau dorong untuk melakukan pekerjaan.

2. Definisi Motivasi Belajar

Tiwan, 2010 mendefinisikan belajar adalah segenap rangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sadar oleh seseorang dan mengakibatkan perubahan dalam dirinya berupa penambahan pengetahuan atau kemahiran berdasarkan alat indera dan pengalamannya. Winkel, 2003 dalam Puspitasari, 2012 definisi atas motivasi belajar adalah segala usaha di dalam diri sendiri yang menimbulkan kegiatan belajar, dan menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar serta memberi arah pada kegiatan kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai. Motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual dan berperan dalam menumbuhkan semangat belajar untuk individu.

Motivasi belajar adalah dorongan dari proses belajar dan tujuan dari belajar adalah mendapatkan manfaat dari proses belajar. Ketika melakukan proses belajar, terdapat siswa yang mendapatkan prestasi belajar yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Mengatasi masalah tersebut perlu ditelusuri faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa salah satunya motivasi belajar siswa dimana motivasi

belajar merupakan syarat mutlak untuk belajar, serta memberikan pengaruh besar dalam memberikan gairah atau semangat dalam belajar (Puspitasari, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dari motivasi belajar adalah adanya suatu dorongan/rangsangan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan/diharapkan. Hasil yang diharapkan bisa berupa suatu pengalaman belajar, untuk menambah ilmu atau kemampuan seseorang. Sebagai contoh terdapat anak yang tidak bisa mengendarai sepeda, anak tersebut melihat teman-teman seusianya sudah bisa mengendarai sepeda dan dia merasa malu akan hal itu. Maka akan muncul kemauan dari dalam diri anak tersebut untuk belajar mengendarai sepeda. Hal itu dilakukan bertujuan untuk membuat anak itu merasa tidak malu lagi dengan teman nya karena belum bisa mengendarai sepeda. Serta untuk menambah ilmu atau kemampuan anak dalam melakukan suatu hal, dalam kasus ini kemampuan anak dalam mengendarai sepeda. Jika anak telah berhasil mengendarai sepeda seperti yang dia inginkan, maka telah terjadi proses belajar. Dan proses belajar tersebut dipengaruhi oleh dorongan motivasi dalam diri anak tersebut.

3. Fungsi Motivasi dalam Belajar

Tanpa adanya sebuah motivasi maka manusia tidak akan melakukan perbuatan yang dia kehedaki, atau mengejar sesuatu yang dia inginkan. Motivasi sangat penting dan berpengaruh dalam setiap kegiatan dari manusia. Karena itulah baik dorongan atau penggerak maupun penyeleksi merupakan kata kunci dari motivasi dalam setiap perbuatan dalam belajar. Motivasi terdapat tiga fungsi utama: (Sardiman, 2012)

a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan

Motivasi sebagai pendorong ini mempengaruhi sikap apa yang seharusnya peserta didik ambil dalam rangka belajar.

b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan

Dorongan psikologis yang melahirkan sikap terhadap anak didik itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.

c. Motivasi sebagai pengaruh perbuatan

Anak didik yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar

Belajar merupakan kegiatan utama dalam suatu proses belajar. Berarti dalam pencapaian suatu tujuan pendidikan suatu keberhasilan atau kegagalannya bergantung pada bagaimana pola belajar yang dialami oleh siswa sebagai peserta didik. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa hasil dari proses belajar bersifat tetap/permanen yang dilalui dari latihan dan pengalaman yang didapatkan selama proses belajar. Sehingga pada motivasi belajar terdapat faktor yang mempengaruhi, yaitu:

a. Faktor Stimuli.

Faktor stimuli dibagi dalam hal-hal yang berhubungan dengan panjangnya bahan pelajaran, kesulitan bahan pelajaran, beratnya bahan pelajaran, berat ringannya tugas dan suasana lingkungan eksternal.

b. Faktor Metode Belajar

Dipengaruhi oleh kegiatan berlatih dan praktik, *over learning*, dan *drill*, resistensi selama belajar, pengenalan hasil belajar, belajar dengan bagian-bagian keseluruhan, penggunaan modalitas indra, penggunaan dalam belajar, bimbingan belajar dan kondisi insentif.

c. Faktor Individual

Dipengaruhi oleh kematanganm, usia kronologis, perbedaan jenis kelamin, pengalaman sebelumnya, kapasitas mental, kondisi kesehatan jasmani dan motivasi (Soemanto, 1998: 121).

Secara garis besar, proses belajar dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang termasuk dari faktor internal adalah faktor fisiologis, yaitu jasmani siswa dan faktor psikologis, yaitu kecerdasan atau inteligensia siswa, motivasi, minat, sikap, bakat. Faktor-faktor eksternal meliputi lingkungan alamiah dan lingkungan sosial budaya, sedangkan lingkungan nonsosial atau instrumental, yaitu kurikulum, program, fasilitas belajar, guru. Sedangkan hasil belajar dipengaruhi oleh dua faktor yang datang dari dalam diri anak itu sendiri dan datang dari luar anak atau biasa disebut faktor lingkungan. Salah satu faktor tersebut adalah metode belajar guru didalam kelas/sekolah.

Muhubbin Syah (2012: 156) menambahkan bahwa faktor-faktor internal dan eksternal siswa, faktor pendekatan belajar juga berpengaruh terhadap taraf keberhasilan proses pembelajaran siswa tersebut. Secara khusus Djamarah (2011: 143) mengemukakan bahwa: interaksi dari lingkungan alami dan lingkungan sosial budaya selalu terjadi dalam mengisi kehidupan anak didik di sekolah. Demikian halnya dengan fasilitas belajar, anak didik dapat belajar lebih baik dan

menyenangkan bila suatu sekolah dapat memenuhi segala kebutuhan belajar anak. Masalah yang akan dihadapi oleh peserta didik menjadi relatif kecil, sehingga hasil belajar anak didik akan menjadi lebih baik.

Keseluruhan dari proses belajar dilakukan disekolah, kegiatan belajar sendiri merupakan hal yang pokok. Hal ini menjadi tolak ukur dalam keberhasilan dari tercapainya proses belajar, berhasil atau tidaknya ditentukan pada bagaimana proses yang dialami siswa dalam belajar, utamanya didalam sekolah. Meskipun banyak hal yang secara tidak langsung mempengaruhi proses belajar yang akan berdampak pada hasil belajar.

Prestasi belajar yang dicapai oleh anak dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor dari dalam diri siswa itu dan faktor yang datang dari luar diri siswa atau faktor lingkungan. Faktor yang datang dari dalam diri siswa terutama yaitu kemampuan yang dimiliki oleh siswa. Faktor yang dimiliki oleh siswa mempunyai pengaruh yang besar sekali dalam proses belajar yang dia alami. Seperti yang dikemukakan oleh Clark bahwa hasil belajar siswa di sekolah 70% dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan 30% dipengaruhi oleh lingkungan (Sudjana, 2004: 39).

Setiap siswa berhak memperoleh pembelajaran yang layak. Faktor dari dalam siswa dan dari luar siswa menjadi penentu keberhasilan dalam proses belajar. Namun bila kedua faktor tersebut bisa berjalan beriringan dan saling mendukung, maka hasil belajar dari proses belajar yang dilakukan akan maksimal. Sebaliknya apabila faktor-faktor yang ada tidak dapat saling mendukung, maka akan menjadikan suatu penghambat, dan bisa jadi proses belajar mengalami kegagalan

dan menjadikannya suatu yang tidak jadi akibat faktor dari proses belajar yang dialami oleh siswa.

Didalam suatu kelas, guru berpengaruh dalam menjadi fasilitator untuk siswa. Guru harus bisa memotivasi dan memberikan gambaran kepada siswa. Guru menjadi faktor dari luar diri siswa. Cara mengajar guru, cara guru memberikan penjelasan dari suatu materi, cara guru mengendalikan situasi kelas yang ramai, dapat membantu siswa dalam belajark, kondisi yang kondusif akan menyebabkan motivasi belajar siswa meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang memperngaruhi motivasi belajar siswa yaitu:

a. Faktor internal

Faktor dari dalam diri siswa, kemampuan yang dimiliki anak. Kemampuan dalam belajar, menanangkap materi, kemampuan dalam memecahkan masalah dan lain sebagainya.

b. Faktor eksternal

Faktor yang datang dari luar diri siswa. Meliputi faktor lingkungan (di sekolah, di rumah dan lingkungan belajar lainnya) meliputi keadaan ruangan, tata ruangan dan berbagai situasi fisik yang ada disekitar kelas, fasilitas belajar yang dimiliki oleh sekolah guna menunjang hasil belajar dari proses belajar yang dilakukan.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Keith Davis (1985) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai “*the human environment within organization’s employees do their work*”. Definisi yang disampaikan itu merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika dia berhubungan dengan personel lain diluar lingkungan kerjanya. Secara khusus Alexandra Loukas (2016) memberikan pendapatnya mengenai iklim organisasi sebagai berikut:

The feelings and attitudes that are elected by a school’s environment are referred to as school climate. Although it is difficult to provide a concise definition for school climate, most researches agree that it is a multidimensional construct that includes physical, social and academic dimensions.

Pendapat dari Alexandra Loukas (2016) ini menitikberatkan iklim organisasi sekolah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah. Definisi iklim organisasi sekolah yang lebih operasional diungkapkan oleh Robert Stringer (1968: 45-46); *asset measurable properties of the work environment, based on the collective perception of the people who live and work in the environment and demonstrated to influence their behavior*. Artinya iklim organisasi sekolah merupakan seperangkat persepsi orang-orang hidup dan bekerja dalam suatu lingkungan dan mempengaruhi perilaku mereka.

Taguiri dan Litwin (1968), dalam Etty Susanty (2013) mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Dari definisi dan teori yang dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam suatu waktu dan berlangsung secara terus menerus serta melibatkan perilaku dan

kebiasaan dari setiap anggota organisasi. Iklim organisasi secara objektif terjadi pada setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku dari anggota organisasi serta hanya dapat diukur secara tidak langsung oleh persepsi masing-masing anggota.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2002) mengutarakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat membuat terjadinya iklim organisasi, antara lain lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing dari faktor tersebut sangat menentukan, oleh sebab itu orang yang hendak merubah iklim dari suatu organisasi harus melakukan evaluasi dari masing-masing faktor tersebut.

a. Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sejenis memiliki iklim organisasi umum yang sama. Seperti contoh, iklim organisasi umum dari perusahaan asuransi kebanyakan sama, demikian juga dengan iklim organisasi yang dimiliki oleh pemerintah, sekolah dasar, atau industri minyak di Indonesia, mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Kesamaan dari faktor tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi yang sama.

b. Strategi Organisasi.

Kinerja dari suatu organisasi atau dinas ditentukan oleh strategi seperti apa yang akan diusahakan untuk melakukan/mencapai sesuatu, energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan guna mengupayakan strategi tersebut, serta faktor-faktor lingkungan penentu dari pola iklim yang berbeda.

Strategi yang diterapkan ini yang akan mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan Organisasi

Pengaturan dari sebuah organisasi memiliki peranan paling kuat dalam suatu iklim organisasi. Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik dalam bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.

d. Kekuatan Sejarah

Semakin tua dari umur suatu organisasi maka akan semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan dari setiap anggotanya serta memiliki pengaruh terhadap iklim organisasi.

e. Kepemimpinan

Perilaku dari seorang pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian akan mendorong motivasi dari karyawan. Motivasi karyawan akan pula mempengaruhi kinerja karyawan dan mendorong terjadinya iklim organisasi yang sesuai.

3. Indikator Iklim Organisasi Sekolah

Menurut Litwin dan Stringer (2007), iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu: tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik.

a. Tanggung jawab, adalah wajib menanggung, wajib memikul beban, wajib memenuhi segala akibat yang timbul dari perbuatan, rela mengabdikan, dan rela

berkorban untuk kepentingan pihak lain (Abdulkadir Muhammad, 2000:94).

Ketika guru mendapat suatu pekerjaan, guru tersebut harus secara sadar mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

- b. Identitas, menurut Stella Ting Toomey merupakan refleksi diri atau cerminan diri yang berasal dari keluarga, gender, budaya, etnis dan sosialisasi. Identitas menjadi perasaan memiliki terhadap lembaga dan terima dalam kelompok.
- c. Kehangatan, perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- d. Dukungan, hal-hal yang terkait dengan hubungan antar sesama rekan kerja dimana memiliki perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- e. Konflik, menurut Ariyono Suyono konflik merupakan proses atau keadaan dimana dua pihak berusaha menggagalkan tercapainya tujuan masing-masing disebabkan adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai ataupun tuntutan dari masing-masing pihak.

Setiyati, 2014 mengatakan motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Iklim organisasi berbicara tentang sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi.

C. Manajemen Mutu Guru

Mutu adalah sesuai atau melebihi standar (Sallis, 2008). Mutu dapat diketahui jika ada standar guru. Standar guru meliputi kualifikasi dan kompetensi. Manajemen menurut Deming adalah *Plan, Do, Check, and Action* (PDCA) (Sallis, 2008).

Guru pada tingkat pendidikan SMK harus memiliki kualifikasi akademik minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) pada program studi dengan mata kuliah pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Manajemen mutu guru dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan guru demi kesempurnaan tugas pekerjaannya.

Manajemen peningkatan kompetensi guru bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalisme guru (Mantja, 2002). Dalam hal ini, hubungan yang dimiliki oleh kepala sekolah dan guru bersifat proaktif untuk mengupayakan perbaikan, pengembangan, peningkatan keefektifan dan didasarkan atas kekuatan persepsi, bakat/potensi, dan minat pada individu. Manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru akan membuat kualitas guru menjadi baik, karena adanya tolak ukur yang dilakukan berdasarkan pendidikan guru tersebut.

Walaupun guru telah tersertifikasi, yang dapat diasumsikan mereka telah memiliki kecakapan kognitif, afektif, dan unjuk kerja yang memadai, namun sebagai akibat perkembangan dari ilmu pengetahuan yang pesat serta teknologi yang terus berkembang, maka guru dituntut untuk selalu bergerak secara dinamis

Mantja (2002) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi tersebut tidak hanya ditujukan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, namun yang lebih penting adalah kemauan diri untuk terus menerus melakukan peningkatan kelayakan kompetensi.

Sergiovanni (dalam Mantja, 2002) menegaskan bahwa *teachers are expected to put their knowledge to work to demonstrate they can do the job. Finally, professional are expected to engage in a life long commitment to self improvement. Self improvement is the will-grow competency area.* Pernyataan Sergiovanni tersebut memberikan petunjuk bahwa asumsi profesionalisme guru pasca sertifikasi bisa menjadi batu loncatan bagi guru untuk menata komitmen melakukan perbaikan diri dalam rangka meningkatkan kompetensi. Sinergi antara komitmen guru dan strategi manajemen akan melahirkan proses kolaborasi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi. Apabila guru sudah sadar akan komitmen mejadi guru, maka akan mempengaruhi kinerja mengajar secara tidak langsung dan akan berdampak kepada prestasi hasil belajar siswa.

D. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya YR (2017) menunjukkan bahwa motivasi belajar memiliki sumbangan relatif sebesar 66,42% terhadap prestasi belajar siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya YR menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi belajar terhadap prestasi belajar perbankan dasar siswa kelas X akutansi SMK Muhammadiyah Karangmojo tahun 2017/2018 dengan nilai $r_{xy}(0,537)$, $r^2_{xy}(0,288)$. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Renda Ariani (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara

motivasi belajar terhadap prestasi belajar sebesar 20,6%. Penelitian Redian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi belajar terhadap prestasi belajar pada standar kompetensi administrasi perkantoran SMK Negeri 7 Yogyakarta tahun ajaran 2016/2017.

Kemudian untuk pengaruh iklim organisasi pada hasil belajar ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Budiman Pratama Putra (2014) dengan hasil rata-rata skor 72,68 dalam rentang 0-100, menandakan bahwa iklim sekolah (organisasi) menunjukkan kategori baik. Lanjut pada penelitian yang dilakukan oleh Rofiatul Jannah, Achmadi, Warneri menunjukkan bahwa iklim sekolah (organisasi) masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 72,88%.

Pengaruh yang ditunjukkan untuk manajemen mutu guru pada hasil belajar siswa dapat dikaitkan dengan pengaruh manajemen mutu guru pada kinerja guru, yang selanjutnya dari kinerja guru tersebut akan mempengaruhi prestasi belajar siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Supriyadi (2012) menunjukkan bahwa pengaruh manajemen mutu guru terhadap kinerja guru dengan sistem manajemen ISO 9001:2008 dipersepsi sangat baik dan baik sebesar 87,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian dari kinerja guru tersebut akan membuktikan pengaruh pada hasil belajar siswa seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Melkias Raubaba (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa dengan sumbangan efektif sebesar 6,5%. Dari kedua penelitian diatas maka akan terdapat pengaruh hasil belajar dari manajemen mutu guru yang diterapkan.

Kekuatan antar hubungan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dilihat dengan pedoman kekuatan pada nilai *pearson correlation* sebagai berikut (Jonathan Sarwono; 2006),

- a. Nilai *Pearson correlation* 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi.
- b. Nilai *Pearson correlation* 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah.
- c. Nilai *Pearson correlation* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang.
- d. Nilai *Pearson correlation* 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat.
- e. Nilai *Pearson correlation* 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna.

E. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini diajukan lima hipotesis penelitian, antara lain,

1. Terdapat hubungan antara motivasi belajar dengan hasil belajar siswa Teknologi Konstruksi dan Properti kelas X dan XI SMKN 2 Pengasih, Kulon Progo.
2. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan hasil belajar siswa Teknologi Konstruksi dan Properti kelas X dan XI SMKN 2 Pengasih, Kulon Progo.
3. Terdapat hubungan antara manajemen mutu guru dengan hasil belajar siswa Teknologi Konstruksi dan Properti kelas X dan XI SMKN 2 Pengasih, Kulon Progo.
4. Terdapat hubungan antara motivasi belajar, iklim organisasi, dan manajemen mutu guru secara bersama-sama terhadap hasil belajar siswa Teknologi Konstruksi dan Properti kelas X dan XI SMKN 2 Pengasih, Kulon Progo.