

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen

Abdullah Fhadil¹, Evi Arief Syarifuddin²

¹SDIT Assalam Islamic Scholl Jeunieb Kabupaten Bireuen
emai: fhadilfhazah@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia
email: evi_arief@gmail.com

Article history

Received:
Dec 10, 2023
Accepted:
Dec 15, 2023
Published:
Des 20, 2023

Page:
53 – 60

Keywords:
*competency, motivation,
organizational climate,
teacher performance*



© 2023
Oleh authors. *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *The research aims to analyze the influence of teacher competency, motivation and organizational climate at SDIT Assalam Jeunieb Islamic School, Bireuen Regency on teacher performance. Both partially and simultaneously. The research objects were 35 teachers as respondents with research instruments in the form of questionnaires and data analysis methods using multiple regression. The research results are known partially; (1) Competency influences teacher performance. 2) Motivation has a significant effect on teacher performance, and (3) Organizational climate has a positive effect on teacher performance. (4) Meanwhile, simultaneously aspects of competence, motivation and organizational climate have a significant effect on teacher performance at SDIT Assalam Jeunieb Islamic School, Bireuen Regency, amounting to 21.13%.*

ABSTRAK. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi guru, motivasi dan iklim organisasi pada SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen terhadap kinerja guru. Baik secara parsial dan simultans. Objek penelitian adalah 35 guru sebagai responden dengan instrument penelitian berupa kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian diketahui, secara parsial; (1) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja guru. 2) Motivasi berpengaruh signifikans terhadap Kinerja guru, dan (3) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. (4) Sedangkan secara simultans aspek kompetensi, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh secara berarti terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen sebesar 21,13%.

1. Pendahuluan

Berbicara kinerja, maka dalam manajemen kerja diarahkan berbasis kinerja, minimal meliputi dimensi *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*. Hal ini biasanya diterapkan dalam organisasi bisnis atau pemerintahan, sebagai alat ukur pengukuran, penilaian dan pengkajian tingkat kinerja seorang pegawai. Hal ini juga dapat diberlakukan dalam dunia pendidikan, sebagaimana dinyatakan Juniarti dan Sukartini (2014), bahwa guru sebagai sumber daya manusia berada pada posisi penting sehingga dianggap faktor kunci penentu keberhasilan dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan.

Karena, juga kinerja guru erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang terdiri atas dua kegiatan yang saling melengkapi, yakni kegiatan mengajar (bagi guru) dan kegiatan belajar (pada siswa). Dalam aktivitas pembelajaran, pihak yang paling berperan adalah guru sebagai manajer kelas. Guru terus mengupayakan terciptanya suasana belajar yang memungkinkan peserta didik dapat belajar dengan baik, dibangun melalui komunikasi harmonis sehingga tercipta interaksi antara yang mengajar dengan yang belajar. Apabila

seorang guru mampu mengubah sikap siswa dalam arti luas serta mampu menumbuhkembangkan kesadaran siswa untuk belajar, berarti guru telah berkinerja tinggi, (Sari dan Wardi, 2014).

Maka dalam nuansa ini, kita terus membicarakan kompetensi dan skil tambahan baik dalam pengetahuan budaya dan agama, yang harus dimiliki guru. Jika gurunya kompeten maka akan dapat melahirkan siswa yang kompeten di bidangnya, khususnya kompetensi keahliannya. Kompetensi akan ada di dasarnya pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja (Wibowo, 2014). Dan untuk mengukur kompetensi guru dari dimensi pedagogic, kepribadian, social dan dimensi profesionalnya. Zwell (dalam Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu (1) Keyakinan dan Nilai-nilai terhadap diri, (2) Keterampilan, (3) Pengalaman, (4) Karakteristik Kepribadian, (5) Motivasi kerja, (6) Emosional, (7) Kemampuan Intelektual, dan (8) Budaya Organisasi sekolah.

Banyak teori dan penelitian tentang kinerja terus mengungkap aspek atau faktor yang mendukung dan yang menurunkan kinerja guru. Terlepas dari kompetensi dasar yang dituntut pada guru, mulai dari jenjang pendidikan minimal, pengalaman dan professional dalam menuntuskan kerjanya. Dan dalam hal lain sebagai pegawai juga amat diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dengan ditunjukkan oleh semangat kerja dan tanggungjawabnya.

Kita ketahui motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam dan luar diri seorang guru, untuk tujuan pembelajaran dan mendapatkan prestasi sebagai guru (Hamzah, 2014). Hal ini dapat diindikasikan dengan respon positif dan tanggap seorang guru terhadap sejumlah tugas dan fungsinya agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan atas dorongan pribadi dan dapat bekerja sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Hal ini juga disebutkan Mangkunegara (2015) bahwa motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang menurut Komang dkk (2008), yakni (1) faktor Karakteristik individu, yakni minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. (2) Faktor-faktor pekerjaan, yakni lingkungan pekerjaan dan faktor dalam pekerjaan itu sendiri.

Di samping itu, faktor pendukung kerja tuntas dan tim sekolah dalam kesehariannya adanya dukungan iklim organisasi sekolah. Iklim organisasi menentukan kondisi serta situasi sekolah yang dihadapi oleh guru. Makin kondusif iklim organisasi suatu sekolah maka makin nyaman bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang bersahabat, biasa beradaptasi dengan guru, penuh pengertian, simpati dan percaya dengan guru akan dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang membuat guru merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Owens (2014), faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri (1) Ekologi yaitu lingkungan fisik, (2) Milieu yakni hubungan social, (3) Sistem sosial dan (4) Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi sekolah.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti juga terjadi pada guru dan sekolah di SDIT Assalam Islamic School Jeunieb kabupaten Bireuen. Masih tampaknya terjadi masalah dalam kinerja sesuai harapan sekolah membuat beberapa program perencanaan dan evaluasi yang terus menerus oleh pimpinan sekolah dan Yayasan yang melindungi sekolah tersebut.

Adanya masih terlihat perbedaan dalam kinerja para guru, dari aspek menciptakan model, media, metode pengajaran efektif dan menyusun rencana pembelajaran yang baik, dimana saat ini sudah harus mengikuti tuntutan kurikulum merdeka.

Oleh karenanya, untuk meningkatkan kompetensi bidang ini sehingga guru makin professional dan mandiri diberikan iklim yang mendukung dan meningkatkan kelemahan yang ada, seperti pemberian pelatihan dan bimtek untuk guru-guru di SDIT Assalam Islamic School Jeunieb, terlebih juga pelatihan tentang teknologi informasi. Karena sudah zamannya guru harus menguasai teknologi informasi, dan pihak sekolah harus mendukung dengan menyisipkan fasilitas sarana dan prasarannya.

Selanjutnya motivasi guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb dalam upaya pengembangan potensi diri masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb yang masih belum menguasai komputer, masih mengalami kesulitan membuat media pembelajaran. Sedangkan mengenai iklim organisasi SDIT Assalam Islamic School Jeunieb sering terganggu oleh hal-hal yang

bersifat hubungan antar guru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, tentang kompetensi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian. Maka penulis mengambil judul tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen”.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian mengambil objek 35 guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen dengan instrument penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan metode asosiatif, yakni metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data, dan metode kuantitatif untuk memperoleh penjelasan secara umum mengenai gejala yang diteliti, dengan mempertimbangkan sampel responden, alat analisis dan dukungan teori serta membandingkan penelitian yang relevan (Marwan dkk, 2023).

Variabel penelitian ini terdiri atas kompetensi, motivasi, iklim organisasi sekolah sebagai variabel independent serta kinerja guru sebagai variabel dependent. Dengan konsep dan operasional variabel dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasionalnya

Variabel	Dimensi/Indikator
Kompetensi guru (Sumber: Wibowo, 2010; Kusnandar, 2007; Srinivas, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi intelektual (Perangkat pengetahuan) 2. Kompetensi fisik (Perangkat kemampuan fisik) 3. Kompetensi pribadi (Perangkat perilaku) 4. Kompetensi social (Perangkat perilaku dari lingkungan sosial) 5. Kompetensi spiritual (Pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan).
Motivasi kerja (Sumber: Maslow dalam Hosnawati (2016); Robbins (2006) dalam Almustofa (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. aktualisasi diri.
Iklim Organisasi (Sumber: Stringer, 2005; Davis, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Eksternal 2. Strategi Organisasi 3. Pengaturan organisasi 4. Kekuatan Sejarah 5. Kepemimpinan
Kinerja guru (Sumber: Mathis dan Jackson, 2004; Robbins, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Tingkat kehadiran 5. Kerjasama

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen sejumlah 35 orang. Dan oleh karena jumlah unit populasi dianggap kecil, semua guru diambil sebagai sampel penelitian. Dengan karakteristiknya dinyatakan dalam tabel 2.

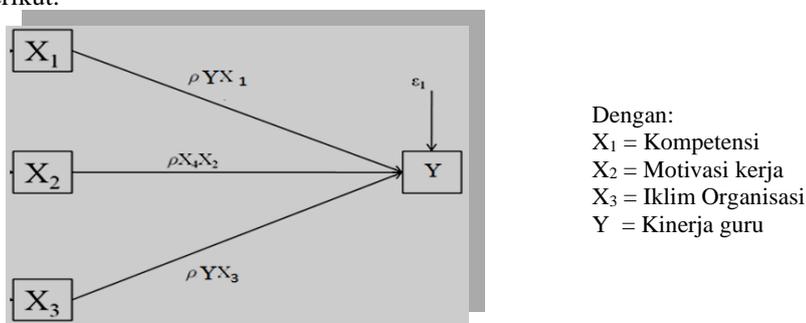
Tabel 2. Karakteristik Guru (Responden)

Keterangan		Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	17
	Perempuan	83
Umur	< 30 Tahun	71
	31 - 40 Tahun	26
	> 40 Tahun	3
Pendidikan Terakhir	D3	3
	S1	96
	S2	3
Jumlah Responden		35 guru

c. Alat Analisis

Sebagai tujuan penelitian yakni menganalisis peningkatan kinerja pegawai dari dampak kompetensi yang dimiliki guru, motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah. Abalisis menggunakan pendekatan model regresi berganda (*Multiple Regression*).

Adapun model regresi yang dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan dalam bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Penjaringan data atas persepsi dan penilaian yang diperoleh melalui kuesioner online melalui google form. Intrumen bersifat tertutup dengan 5 (lima) pilihan terpisah, yakni pilihan dan skornya adalah skala ordinal likert-5 (Sangat tidak setuju: skor 1, Tidak setuju: skor 2, Kurang setuju: 3, Setuju: 4 dan Sangat Setuju, skor: 5). Dalam analisis kuantitatif secara statistik, data dilakukan konversi ke dalam skala lebih tinggi yakni interval dengan metode sussesive interval.

Untuk meyakinkan instrument dapat valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan relaiabilitas. Dengan hasil uji validitas pada taraf uji 5% dinyatakan semua butir pernyataan dari variabel valid pada taraf uji 5%, dengan hasil berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji
<i>A. Variabel Kompetensi guru</i>				
1	Aspek intelektual, sebagai perangkat pengetahuan yang ada pada guru	0,644	0,300	0,000
2	Perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas	0,660	0,300	0,000
3	Perangkat perilaku guru dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.	0,743	0,300	0,000
4	Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan kehidupan sosial kemasyarakatan	0,523	0,300	0,001
5	Kompetensi spiritual, dalam penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.	0,565	0,300	0,001

b. Variabel Motivasi kerja				
1	Motivasi dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis	0,652	0,300	0,000
2	Motivasi dari terpenuhinya kebutuhan keselamatan.	0,728	0,300	0,000
3	Motivasi dari terpenuhinya kebutuhan sosial	0,618	0,300	0,000
4	Motivasi dari terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan	0,635	0,300	0,000
5	Motivasi dari terpenuhinya aktualisasi diri.	0,619	0,300	0,000
c. Variabel Iklim organisasi				
1	Lingkungan Eksternal	0,702	0,300	0,000
2	Strategi Organisasi	0,724	0,300	0,000
3	Pengaturan organisasi	0,660	0,300	0,000
4	Kekuatan Sejarah dan visi-misi sekolah	0,660	0,300	0,000
5	Kepemimpinan sekolah	0,696	0,300	0,000
d. Variabel Kinerja guru				
1	Kuantitas kerja	0,535	0,300	0,000
2	Kualitas Kerja	0,602	0,300	0,000
3	Pemanfaatan waktu	0,497	0,300	0,022
4	Tingkat kehadiran	0,491	0,300	0,027
5	Kerjasama	0,697	0,300	0,000

Sumber: Hasil Olahan validitas Data (2023)

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Kemudian juga dilakukan uji reliabilitas, yakni untuk memperoleh instrumen dari variabel yang konsisten untuk digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas menurut Marwan, dkk, (2023:165) mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. Untuk mengukurnya digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

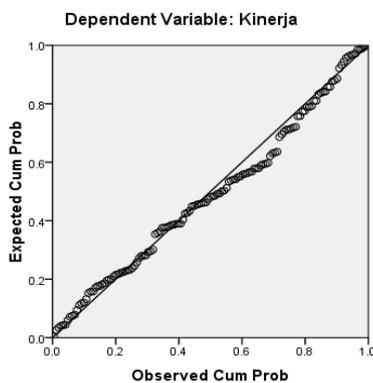
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi guru	0,659	5	Realible
Motivasi kerja	0,654	5	Realible
Iklim organisasi sekolah	0,813	5	Realible
Kinerja guru	0,626	5	Realible

Sumber: Hasil Olahan Reliabilitas Data (2023)

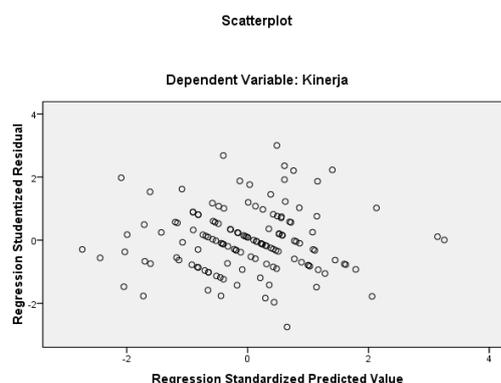
b). Hasil Analisis Data

(1). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Regresi

Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval, dengan asumsi yang harus dipenuhi yakni normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas serta linieritas.



Gambar 2. Uji Nirmalitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastitas

Untuk pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik dari distribusi error yang dihasilkan melalui perhitungan regresi (Gambar 2). Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data residual akan mengikuti garis diagonalnya, dan kebanyakan mengumpul di tengah (Marwan, dkk, 2023:54).

Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Kompetensi	0,871	1,148
Motivasi	0,885	1,130
Iklm Organisasi	0,970	1,030

Dari tabel 5, nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas dalam model.

(2). Uji Model Regresi

(a). Uji Kelinearan Model Regresi Berganda

Model regresi linier yang dipakai dapat disyahkan manakala terbukti mengikuti model aditif linier antara hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Uji kelinearan model regresi linier berganda dilakukan dengan *statistic-F*.

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} yang diperoleh berdasarkan hasil olahan data penelitian memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dimana $F_{hitung} = 21,131$ dan F_{tabel} dengan taraf uji 5% adalah 2,66. Dengan demikian model regresi dianggap linier yang juga membuktikan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School.

(b). Uji Signifikans Koefisien Regresi Berganda

Kemudian dilakukan pengujian signifikansi koefisien regresi dalam model yang dikembangkan, sekaligus menguji pengaruh variable bebas secara parsial. Dengan hasil berikut ini:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T	Sig
Constanta	8,455		
Kompetensi (X ₁)	0,321	2,412	0,000
Motivasi (X ₂)	0,672	4,921	0,000
Iklm Organisasi (X ₃)	0,681	4,452	0,000
R = 0,523 Rsquare = 0,368	F Change = 21,131 Sign. F Change = 0,000		

Dependent variable: Kinerja guru

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS, (2023)

Berdasarkan tabel 6, dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- Ho: $\beta_{yx1} \leq 0$: Kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja
- Ha: $\beta_{yx1} > 0$: Kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja i

Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan signifikans menolak Ho. Dengan koefisien regresinya $\beta_{yx1} = 0,321$, dan statistik t_{hitung} sebesar 2,412 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,69. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga Ho ditolak artinya kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 2

- Ho: $\beta_{yx2} \leq 0$: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ha: $\beta_{yx2} > 0$: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Nilai koefisien regresi variabel ini $\beta_{yx2} = 0,672$. Dan statistik t_{hitung} sebesar 4,921 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 3

- Ho: $\beta_{yx3} \leq 0$: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ha: $\beta_{yx3} > 0$: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil taksiran nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi terhadap kinerja yakni $\beta_{yx3} = 0,682$. Hasil statistik t_{hitung} sebesar 4,452 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan ini maknanya variabel iklim organisasi signifikans pengaruhnya terhadap kinerja guru.

c). Pembahasan

(1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh kontribusi variabel kompensasi mempengaruhi Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School dengan nilai perubahannya 0,321. Maknanya jika kompetensi meningkat sebesar 10% akan di ikuti peningkatan kinerja guru rata-rata sebesar 3,21%.

Mahani dan M Yusuf (2023) menyatakan kompetensi guru sebagai ukuran kualitas pendidik adalah tingkat kemampuan atau kecerdasan guru yang dinilai. Hasil penelitian mereka menemukan kompetensi guru atas dasar nilai UKG berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dan mutu lulusan SD di provinsi Aceh. Karena kompetensi Guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi yang dimaksud di atas adalah kompetensi keterampilan proses belajar mengajar dan kompetensi penguasaan pengetahuan. Penelitian Jannah dan Sumitra (2012) menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

(2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berkaitan dengan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Guru dengan nilai perubahannya 0,671. Dimana dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 10% akan di ikuti peningkatan kinerja sebesar 6,72%. Hal ini juga ditemukan dalam penelitian Laila F dan Konadi W (2022) bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya.

Oleh karenanya peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional, karena dengan motivasi inilah menurut Winardy (2003) yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

(3) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan iklim organisasi sekolah berdampak signifikansi dengan marjinalnya sebesar 0,681 terhadap kinerja guru. Jika iklim sekolah ditingkatkan sebesar 10% akan meningkat kinerja guru sebesar 6,81%. Iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim organisasi meliputi lingkungan fisik, sosial, dan akademik. Kondisi lingkungan ini akan memengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Snell dan Bohlander (2010) bahwa "*organizational climate can affect a person's performance*" (*iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang*).

(4). Analisis Kontribusi Kompetensi, Motivasi dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari penelitian ini menyatakan aspek kompetensi, motivasi guru dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School yakni sebesar 21,13% dan terdapat 78,87% pengaruh faktor lain, seperti kepemimpinan sekolah, kompensasi, punishment dan budaya kerja ataupun pelatihan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik simpulan berikut ini:

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan yang signifikan secara parsial faktor kompetensi guru, motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru.
- b) Berdasarkan model regresi berganda, dapat diketahui upaya peningkatan kinerja mendapat dukungan positif yang nyata sebesar 21,13% secara simultans dari faktor dari aadanya peningkatan motivasi kerja pegawai, budaya kerja yang tersistem di kantor dinas dan kompetensi guru, motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb kabupaten Bireuen.

Daftar Pustaka

- A Lee, W. W. & Owens, D. L. (2004). *Multimedia-based Instructional Design*. California: Pfeiffer.
- Almustofa, Resa (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro.
- B, Hamzah. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Davis, Keith. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dewi Sri Maharani & M. Yusuf A. (2023), Dampak Kompetensi guru, Akreditasi sekolah dan Anggaran pendidikan terhadap mutu kelulusan siswa SD se-Provinsi Aceh, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 50-60. ISSN 2964-9730 (Online)
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3).
- Iskandar, S., & Sumitra, I. T. (2012). Pengaruh Potensi Guru dan Prasarana terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan SMP Negeri 7 Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(2), 77–84
- Juniarti, A. T., & Sukartini, T. (2014). Analisis Kompetensi Lulusan melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon. *TRIKONOMIKA*, 13(2), 145-152.
- Kandula, Srinivas R. 2013. *Competency-Based Human Resource Management*. Ponorogo: Ghalia Indonesia
- Komang, A. dkk (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kusnandar (2007). *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Laila F dan Konadi W (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal indOmera*, 3(6):57–66. doi: 10.55178/idm.v3i6.305
- Mangkunegara, A.A.P (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mathis, R dan Jackson, J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi Indah Sari, Yunia Wardi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Bidang produktif Jurusan Manajemen Bisnis di SMK Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Program Magister Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Volume 2 Nomor 2
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Stringer, Robert. (2005). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall
- Wibowo, (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardy (2003). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.