

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung

Istiqomah

Institute Budi Utomo Nasional, Indonesia

Email: istii2845@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Uji statistik yang digunakan adalah uji analisis jalur. populasi pada penelitian ini sebanyak 358 guru SMA di Kabupaten Bandung, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Proportional Straified Random Sampling, sebanyak 79 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim Organisasi secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, kontribusi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 68,8%. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Motivasi Kerja secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 79,5%. (3) Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan dan individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 86,5%.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational climate and work motivation on the performance of high school teachers (SMA) in Bandung Regency, using quantitative descriptive research methods. The statistical test used is the path analysis test. The population in this study amounted to 358 high school teachers in Bandung Regency, the sampling technique in this study used Proportional Straified Random Sampling, as many as 79 teachers. The results showed that (1) Organizational Climate has a significant effect on the Performance of Senior High School Teachers (SMA) in Bandung Regency. Organizational climate individually has a significant influence on teacher performance, the contribution of organizational climate to the performance of high school teachers (SMA) in Bandung Regency is 68.8%. (2) Work motivation has a significant effect on the performance of high school teachers (SMA) in Bandung Regency. Individual work motivation has a significant effect on teacher performance, the contribution of work motivation to the performance of high school teachers (SMA) in Bandung Regency is 79.5% (3) Organizational Climate and Work Motivation have a significant effect on the Performance of Senior High School Teachers (SMA) in Bandung Regency. Organizational climate and work motivation simultaneously and individually have a significant influence on teacher performance,

the contribution of work motivation to the performance of high school teachers (SMA) in Bandung regency is 86.5%.

Keywords: *Organizational Climate, Work Motivation, Performance Of Teachers*

Pendahuluan

Pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru-guru yang profesional. Guru yang profesional tercermin dalam penampilan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam penyusunan materi maupun penggunaan metode (Kusumawati, 2023a). Selain itu, sosok profesional guru juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya (Mudlofir, 2012:110).

Fattah (2003:1) meyakini sekolah sebagai tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah bukan hanya dijadikan tempat berkumpul guru dan murid, melainkan suatu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan (Kusumawati, 2023b). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipandang bahwa sekolah sebagai suatu kesatuan organisasi diharapkan mampu memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien (Sagala, 2010:70).

Guru merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) pengelola pendidikan khususnya di sekolah. Dalam pengelolaan sumber daya dan produktivitasnya di sekolah, iklim organisasi sangat penting. Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan pada Pelaksanaan Rencana Kerja di Bidang Budaya dan Lingkungan. Sekolah/Madrasah bagian (a) yang berbunyi “Sekolah / Madrasah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

Sangat sedikit guru yang memiliki motivasi yang tinggi di sekolah. Berdasarkan hasil pengamatan penulis guru yang tidak mempunyai motivasi tinggi pada umumnya adalah guru yang tidak memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai sekolah, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah.

Andersen et al (2007:122) menyatakan iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan apa yang kita rasakan dan kehidupan interaktif sekolah. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi dan perilaku guru dalam mencapai tujuan.

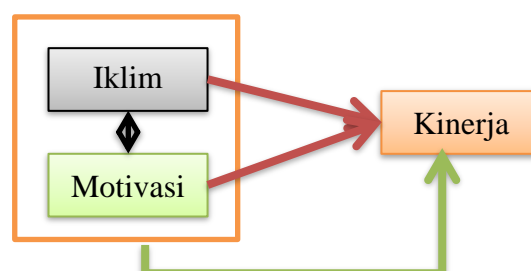
Dalam Ladyong, B. L. (2014) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dua faktor iklim organisasi yang secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu kepemimpinan kolegial dan hubungan timbal balik warga sekolah. Temuan penelitian ini memiliki implikasi pada peran administrator khususnya dalam meningkatkan iklim sekolah yang positif untuk memotivasi guru meningkatkan kinerjanya.

Seorang pemimpin yang baik menurut Purwadhi (2019), harus memiliki ciri-ciri: 1) Memiliki kemampuan hubungan antar manusia, 2) Mengerti dan memahami anak buahnya tentang sifat-sifatnya, pribadinya, wataknya dan kepentingannya, 3) Mampu berkomunikasi dengan baik, 4) Mampu mengatasi manajemen konflik dalam organisasinya, 5) Harus mampu membuat kekuatan masing-masing anak buahnya sebagai modal dan menghilangkan kelemahannya, 6) Harus mampu mengkrompromikan harapan-harapan dan kepentingan dari kelompok-kelompok dan organisasi sedemikian ruap sehingga dapat dipertemukan, 7) Untuk meningkatkan mutu keputusan manajemen, 8) Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer, 9) Untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan dan manajer dan 10) Memungkinkan organisasi lebih responsif atau tanggap terhadap tuntutan lingkungan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri seKecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo” (2013) yang dilakukan oleh Yuminarti Molamahu, mengkaji permasalahan yang hampir sama yaitu tentang semangat kerja guru dan iklim organisasi sebagai variabel yang mempengaruhinya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Iklim Organisasi Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru.

Nurharani et all, (2013) memaparkan penelitian yang relevan yang berjudul “The Impact Of Organizational Climate On Teachers’ Job Performance”. Berdasarkan data yang dikumpulkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari segi dimensi iklim organisasi, salah satu aspek perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan guru yaitu dorongan dan hambatan menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Temuan tersebut memiliki implikasi pada peran kepala sekolah dalam menjalankan perilaku kerja yang positif dan tidak lebih menekankan pada kertas kerja karena akan menguntungkan guru dalam mencapai prestasi akademik khususnya pengelolaan kelas dan siswa.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang kondusif, akan merangsang semangat para guru dalam bekerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Maka disusun masalah penelitian: 1) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung? 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung? 3) Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung?



Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah dan kerangka pemikiran, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. 3) Terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, digunakan dua jenis analisis (1) analisis deskriptif untuk mengukur kinerja masing-masing variabel dan (2) analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Berdasarkan tujuan penelitian dalam pengujian hipotesis penelitian ini digunakan pendekatan non komparatif sehingga penentuan responden ditentukan Karena anggota populasi penelitian berasal dari sekolah berbeda, maka pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Straified Random Sampling untuk setiap kelompok.

Sampel semacam ini diperoleh dengan jalan mengambil sejumlah anggota dari strata masing – masing sedemikian rupa, sehingga setiap stratum diwakili oleh sekumpulan anggotanya (Kartono, 1996). Pada langkah berikutnya peneliti menentukan sampel secara proporsional dengan menggunakan rumus Sloven (Akdon,2006:249) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi.

n = Jumlah sampel.

d = Presisi yang ditetapkan terhadap Populasi (10 %)

$$n = \frac{N}{1 + 358 (0,1)^2} = \frac{358}{1 + 358 (0,1)^2}$$

= 79 orang sampel minimal

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja guru, Kinerja guru yang dimaksud adalah para guru yang berada di SMA Negeri Kabupaten Bandung yang menjadi lokasi penelitian. Kinerja guru didasarkan teori yang dikembangkan oleh Mitchel, TR dan Larson (1987 : 343) bahwa “dimensi kinerja guru meliputi: (a) capability (kemampuan), (b) initiative (prakarsa), (c) prontness (ketepatan waktu), (d) quality of work (kualitas kerja), (e) communication (komunikasi).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, interview dan kuesioner. Menurut Supomo (2002:157) observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. wawancara ialah teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

Menurut Umar (2002:92) angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Angket ini berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.

Uji Hipotesis

Hipotesis statistik untuk uji kesesuaian model dalam jalur dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H0: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

H1: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Hipotesis 2:

H0: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Hipotesis 3:

H0: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

H1: Terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil analisis jalur Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti berikut ini:

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	8.84666

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13705.004	1	13705.004	175.114	.000 ^a
	Residual	6104.546	78	78.263		
	Total	19809.550	79			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	11.835	3.978		2.975	.004	
Iklim Organisasi	.922	.070	.832	13.233	.000	

c. a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis Jalur untuk hipotesis pertama menghasilkan sebuah persamaan: $Y = 0,832 X_1$ dengan nilai $F = 175,114$ dan $p\text{-value} = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan dengan tingkat signifikansi yang kuat bahwa model jalur yang digunakan sesuai dengan model konseptual sehingga persamaan jalur tersebut memiliki makna yang berarti apabila digunakan untuk membuat suatu prediksi.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi: 'Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung' dapat diterima. Apabila dilihat dari nilai korelasi multiple (R^2) yang disesuaikan menghasilkan nilai 0,688, sehingga dapat dimaknai bahwa kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung di sebesar 68,8 %.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil analisis jalur Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti berikut ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.795	7.16542

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	15804.774	1	15804.774	307.826	.000 ^a	
Residual	4004.776	78	51.343			
Total	19809.550	79				

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	3.615	3.469		1.042	.301	
Motivasi	1.187	.068	.893	17.545	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis Jalur untuk hipotesis kedua menghasilkan sebuah persamaan: $Y_1 = 0,893 X_2$ dengan nilai $F = 307,826$ dan $p\text{-value} = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan dengan tingkat signifikansi yang kuat bahwa model jalur yang digunakan sesuai dengan model konseptual sehingga persamaan jalur tersebut memiliki makna yang berarti apabila digunakan untuk membuat suatu prediksi. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi: Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung 'dapat diterima. Apabila dilihat dari nilai korelasi multiple (R^2) yang disesuaikan menghasilkan nilai 0,795, sehingga dapat dimaknai bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Kabupaten Bandung sebesar 79,5 %

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil analisis jalur Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.865	5.81248

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Iklim Organisasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17208.110	2	8604.055	254.671	.000 ^a
Residual	2601.440	77	33.785		
Total	19809.550	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

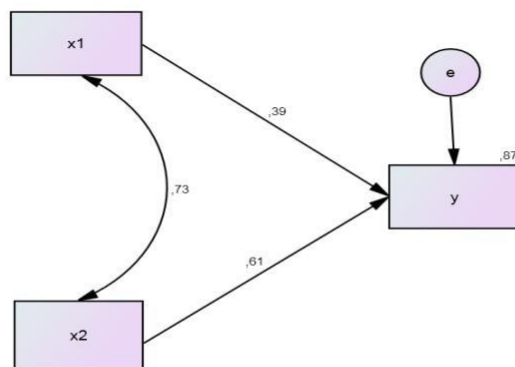
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	-1.478	2.922			-.506	.614	
Iklim Organisasi	.429	.067			.387	6.445	.000
Motivasi	.813	.080			.612	10.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis Jalur untuk hipotesis ketiga menghasilkan sebuah persamaan: $Z = 0,387 X_1 + 0,612 X_2$ dengan nilai $F = 254,671$ dan $p\text{-value} = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan dengan tingkat signifikansi yang kuat bahwa model jalur yang digunakan sesuai dengan model konseptual sehingga persamaan jalur tersebut memiliki makna yang berarti apabila digunakan untuk membuat suatu prediksi. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. 'dapat diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung

Apabila dilihat dari nilai korelasi múltiple (R^2) yang disesuaikan menghasilkan nilai 0,865, sehingga dapat dimaknai bahwa kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 86,5 %. Untuk lebih jelasnya model diagram jalur dapat pada penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut ini:



Gambar 1. Model Diagram Jalur Pengaruh Iklim Organisasi(X1) dan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel Pengaruh Langsung dan Tak Langsung

Keterangan	Interpretasi Analisis Jalur	Pengaruh	%
x1	pengaruh langsung ke Y	0.150	15.00%
	pengaruh tidak langsung melalui x2	0.172	17.21%
	Jumlah	0.322	32.21%
x2	pengaruh langsung ke Y	0.374	37.44%
	pengaruh tidak langsung melalui x1	0.172	17.21%
	Jumlah	0.547	54.65%

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil analisis statistik jalur terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung dengan kontribusi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 68,8 %

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Iklim Organisasi SMA Negeri di Kabupaten Bandung termasuk ke dalam kategori baik Dilihat dari dimensinya, dari empat dimensi pembentuk Iklim Organisasi, yaitu. Supporting Inputs, Enabling, School Climate, Teaching-Learning Process. Dari empat dimensi tersebut, dimensi Teaching-Learning Proses merupakan dimensi yang paling rendah. Hal ini menunjukkan

Iklm Organisasi di SMA Negeri Kabupaten Bandung pada dasarnya sudah memiliki kinerja yang baik.

Iklm organisasi di SMAN Kabupaten Bandung akan memberikan pengaruh terhadap praktik dan teori pembelajaran yang diterima oleh anggota organisasi dalam hal ini siswa sekolah. Iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Stinger: 2000). Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. (Tagiuri dan Litwin:2003)

SMA Negeri di kabupaten Bandung sebagai salah satu organisasi yang harus mencetak siswa-siswa yang berprestasi dimasa depan, dituntut untuk mampu menciptakan iklm organisasi yang sesuai dengan tuntutan siswa dan orang tua dan juga pemerintah sehingga perlu tercipta kenyamanan serta kebutuhan yang menunjang proses belajar mengajar, sehingga iklm organisasi menjadi hal penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi (Warsono: 2013).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil analisis statistik jalur terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung dengan kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 79,5 %

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Dilihat dari dimensinya, dari empat dimensi pembentuk motivasi kerja, yaitu. Harapan- Perilaku, Tujuan, dan Umpat Balik(Feedback). Dari empat dimensi tersebut, dimensi Tujuan merupakan dimensi yang paling rendah. Hal ini menunjukkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri kabupaten Bandung pada dasarnya sudah memiliki kinerja yang baik.

Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi yang tinggi di sekolah. Guru yang tidak mempunyai motivasi tinggi adalah guru yang tidak memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai sekolah, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah.

Penelitian mengenai motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ini, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan supaya bisa meningkatkan kualitas sekolah. Kinerja Guru dalam pengajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Bila motivasi kerja guru rendah maka kinerja mengajar guru juga rendah, hal ini dapat dilihat dari antusias serta semangat

guru memberikan materi pembelajaran. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Warsono:2013).

Sekolah harus bisa mengarahkan dan memberikan tujuan-tujuan dalam organisasi sekolah kepada guru agar mereka termotivasi. Karena bila guru-guru memiliki tujuan maka mereka dapat mengaktualisasi diri sesuai harapan organisasi. Seperti diungkapkan oleh Maslow (1954:57-67), bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Berdasarkan teori Maslow tersebut bahwa seorang manusia akan melakukan hal apapun untuk mendapatkan hal yang mereka inginkan.

Sekolah sebagai suatu organisasi harus bisa memanfaatkan guru yang ada agar termotivasi terhadap tujuan organisasi sekolah. Motivasi dapat menstimulasi kinerja yang tinggi dan konsisten. Untuk meningkatkan motivasi guru tersebut, maka manajemen sekolah harus bisa mendorong guru-guru yang ada dengan hal-hal yang membuat mereka termotivas (Warsono:2013).

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil analisis statistik jalur terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung dengan kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 86,5 %

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Dilihat dari dimensinya, dari lima dimensi pembentuk Kinerja Guru, yaitu. Kemampuan (Capability), Prakarsa (Inisiatif), Ketepatan Waktu (Prampmt), Kualitas Hasil Kerja (Quality of Work), dan Hasil (Outcome). Dari lima dimensi tersebut, dimensi Ketepatan Waktu (Prampmt) dan Hasil (Outcome). merupakan dimensi yang paling rendah. Hal ini menunjukkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri kabupaten Bandung pada dasarnya sudah memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Semakin tinggi variabel iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru tersebut, maka diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat pula. Sehubungan dengan itu, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu meningkatkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru kedua variabel tersebut, sehingga kinerja guru mengalami peningkatan seiring dengan harapan pemerintah dan masyarakat sebagai pengguna sekolah (stakeholders).

Iklim organisasi sebagai variabel penelitian yang memberikan pengaruh lebih paling rendah dari motivasi pada penelitian ini merupakan aspek-aspek yang seharusnya sangat diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru di SMAN Kabupaten Bandung.

Maka selayaknya sekolah memperhatikan iklim organisasinya serta segala aspek yang menjadi stimulasi untuk meningkatkan iklim organisasi di sekolah sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja .

Motivasi kerja guru yang sudah tinggi memberi kontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bandung menunjukkan manfaat motivasi dalam menciptakan gairah kerja mengajar guru, sehingga kinerja guru meningkat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras (Warsono:2013).

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak & Hendri, 2003:16-17).

Kesimpulan

1) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim Organisasi secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, kontribusi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 68,8%. 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung.

Motivasi Kerja secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 79,5%. 3) Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan dan individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 86,5%

BIBLIOGRAFI

- Anderson, N, Lankshear, C, Courtney, L & Timms, C (2007) Developing a Networked School Community,
- Anderson., David, R., Dennis, J., Sweeney., Thimas. A., Williams., Jefferey. D., Camm and James, J. C, (2007), Statistics For Business and Economics 12e. Mason: South-Western Cengage Learning
- Brenda L. Ladyong , Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand, Scholarly Journal of Education (Vol. 3, No. 5, 2014),
- Fattah, N. (2003). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

- LAN (Lembaga Administrasi Negara) RI, (1992), Budaya Organisasi dan. Peningkatan Kinerja. Jakarta: Pustaka Harapan. LAN dan BPKP
- Kusumawati, Erna. (2023a). Efektivitas Kerja Guru. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1487–1492.
- Kusumawati, Erna. (2023b). Kepemimpinan Digital dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(2), 252–260.
- Muhammad. 2014. Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Mudlofir.(2012). Pendidik Profesional. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mitchell, Terence R., 2013 *People in Organization An Introduction To Organizational Behavior*. Singapore : McGraw-Hill.
- Nurharani et all, (2013) *The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurharani et all, (2013), *The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance*. Faculty of Education, Universiti Teknologi MARA, Shah Alam, Malaysia
- George, J.M., and Gareth R.Jones. (2002). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall,. New Jersey.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing. Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New York
- Robbins, P. S., & Judge, A. T.(2013). *Organizational Behavior (15th Ed.)*. New. Jersey: Pearson Prentice Hall
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Owens, Robert G. (2014)., *Organizational behavior in education*.Engle Wood Cliffs New Yersey: Prentice Hall, Inc
- Usman, Husaini. (2010). *MANAJEMEN (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purwadhi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Mujahid Press.
- Wirawan (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Rajawali Pers: Jakarta,
- Sagala.(2010). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful ,(2009), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, CV Bandung:
- Steers, Richard M, (2013) *Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Y Molamahu, 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Semangat kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Sekecamatan kota Selatan, kota Gorontalo*, repository.ung.ac.id

Yuminarti Molamahu (2013), Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri seKecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo

Copyright holder:

Istiqomah, Acep Rohendi (2024)

First publication right:

Advances in Social Humanities Research

This article is licensed under:

