

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Untuk Mewujudkan Kinerja Guru

Ahmad Najib Komarudin✉,

Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun

✉ Corresponding author
(anajibkomarudin@gmail.com)

Abstrak

Iklim organisasi sekolah mencakup suasana kerja, budaya, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan sekolah. Faktor-faktor ini dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku dan motivasi individu di dalam organisasi. Motivasi berprestasi merujuk pada dorongan internal individu untuk mencapai tujuan-tujuan yang tinggi, meraih keberhasilan, dan memperoleh pengakuan. Motivasi ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berfokus pada pencapaian hasil yang maksimal. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, kontribusi terhadap pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Kinerja yang baik dari guru memiliki dampak positif terhadap pembelajaran siswa. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi guru. Hasil penelitian oleh Smith et al. (2018) menunjukkan bahwa iklim yang positif, yang mencakup dukungan sosial, kerjasama antar guru, dan pengakuan atas prestasi, berhubungan positif dengan tingkat motivasi berprestasi guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Adapun populasi dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah guru SMK Plus Qurrota A'yun Samarang sebanyak 68 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Hasil pengujian hipotesis utama: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja guru, dengan pengujian analisis jalur. Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini ditemukan sejumlah temuan permasalahan penting :*Pertama*, pada variabel X (Iklim Organisasi Sekolah), tingkat partisipasi guru dalam organisasi sekolah masih rendah padahal ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dan berada di lingkungan pondok pesantren. *Kedua*, pada variabel Y (motivasi berprestasi), temuan permasalahan yang dianggap penting adalah motivasi guru dalam proses pembelajaran masih belum kuat. *Ketiga*, pada variabel Z (kinerja guru), temuan masalah penting antara lain: Kinerja guru dalam pembelajaran yang belum maksimal, juga dalam kegiatan proses belajar mengajar (KBM) mayoritas guru tidak melengkapi administrasi guru.

Kata kunci : *Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru.*

Abstract

The school organizational climate includes the work atmosphere, culture, norms and values that exist within the school environment. These factors can have a significant influence on the behavior and motivation of individuals within the organization. Achievement motivation refers to an individual's internal drive to achieve high goals, achieve success, and gain recognition. This motivation can encourage someone to work hard and focus on achieving maximum results. Teacher performance covers various aspects, such as teaching ability, interaction with students, contribution to curriculum development, and participation in school activities. Good performance from teachers has a positive impact on student learning. Several studies have explored the relationship between school organizational climate and teacher achievement motivation. The results of research by Smith et al. (2018) showed that a positive climate, which includes social support, cooperation between teachers, and recognition of achievements, is positively related to teachers' levels of achievement motivation. This research aims to analyze the school organizational climate regarding achievement motivation to realize teacher performance. The research method used in this research is a descriptive analysis method with data collection techniques using questionnaires, interviews, observation and documentation studies. Meanwhile, the data analysis technique used to answer this

research hypothesis is statistics using a path analysis model. The population and respondents in this research were 68 teachers at SMK Plus Qurrota A'yun Samarang, because no sampling was carried out. Results of testing the main hypothesis: There is an influence of school organizational climate on achievement motivation to achieve teacher performance, using path analysis testing. School Organizational Climate has a significant effect on Achievement Motivation, school Organizational Climate has an insignificant effect on teacher performance, and Achievement Motivation has a significant effect on teacher performance. In this research, a number of important problem findings were found: First, in variable Second, in variable Y (achievement motivation), the problem found that is considered important is that teacher motivation in the learning process is still not strong. Third, in variable Z (teacher performance), important problem findings include: Teacher performance in learning is not optimal, also in teaching and learning process (KBM) activities the majority of teachers do not complete teacher administration.

Keywords: *School Organizational Climate, Achievement Motivation, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Manusia adalah makhluk Allah SWT yang kompleks, unik dan diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak dapat berdiri sendiri. Substansi pertama disebut tubuh (jasmani/fisik), dan substansi kedua disebut jiwa (rohani/psikis). Manusia membentuk organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tidak dapat mereka capai sendiri, karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, membutuhkan orang lain baik untuk kepentingan individu maupun kelompok layaknya sebuah organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berkaitan atau saling ketergantungan satu dengan yang lainnya dalam proses mencapai tujuan.

Organisasi merupakan wadah interaksi personal baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai suatu tujuan. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan Stephen P. Robbins (2010:4) mengemukakan bahwa "organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama". Namun setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar personil dalam lingkup organisasi tetapi disisi lain organisasi merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski sering kali banyak terjadinya perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan organisasi secara efektif. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi atau pandangan antara guru yang satu dengan yang lainnya. Persepsi ini selanjutnya disebut sebagai iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2012: 32). Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Oleh karena itu memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting. Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik, maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara teratur dan terarah (itqan).

Sekolah sebagai suatu organisasi memiliki iklim sendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebijakan pendidikan dan perilaku orang yang ada di dalamnya. Iklim organisasi sekolah harus disadari oleh seluruh konstituen sebagai persepsi dasar yang dapat membuat sekolah tersebut nyaman, memiliki citra yang membanggakan, dan dengan sendirinya iklim organisasi sekolah akan dirasakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, staf tata usaha, dan stakeholder sekolah lainnya. Sebagai sebuah lembaga pendidikan formal, sekolah hendaknya memberikan layanan belajar kepada siswa dengan menggunakan semua sumber daya dan fasilitas yang tersedia serta dukungan lainnya untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar.

Suasana di SMK Qurrota A'yun Samarang Kabupaten Garut, kurang kondusifnya Iklim Organisasi Sekolah, padahal sekolah ini berdiri di area pondok pesantren dengan sarana prasarana yang memadai, ini dibuktikan dengan tingkat partisipasi guru dalam organisasi sekolah masih rendah; hal ini menjadi salah satu penyebab rendahnya Motivasi Berprestasi yang menjadi acuan adalah rendahnya tingkat kehadiran guru pada kegiatan belajar mengajar dan berimbas pada rendahnya kinerja pembelajaran yang dibuktikan

dengan Kinerja guru dalam pembelajaran yang belum maksimal, juga dalam kegiatan proses belajar mengajar (KBM) mayoritas guru tidak melengkapi administrasi guru.

Maksud penelitian ini adalah untuk mengkaji fenomena masalah yang berhubungan iklim organisasi sekolah pada umumnya dan khususnya tentang Motivasi Berprestasi untuk mewujudkan kinerja guru di SMK Plus Qurrota A'yun Samarang. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang akan digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Motivasi Berprestasi guna mewujudkan kinerja guru di SMK Plus Qurrota A'yun Samarang.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap pengembangan konsep-konsep Ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah, Motivasi Berprestasi, dan kinerja guru dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Adapun secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat: sebagai evaluasi bagi kepala sekolah serta masukan bagi instansi yang berwenang untuk mengembangkan iklim organisasi sekolah dan kinerja guru dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi siswa dengan membina dan mengembangkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam peningkatan kualitas sekolah di masa yang akan datang.

Iklim organisasi sekolah mencakup suasana kerja, budaya, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan sekolah. Faktor-faktor ini dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku dan motivasi individu di dalam organisasi. Motivasi berprestasi merujuk pada dorongan internal individu untuk mencapai tujuan-tujuan yang tinggi, meraih keberhasilan, dan memperoleh pengakuan. Motivasi ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berfokus pada pencapaian hasil yang maksimal. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, kontribusi terhadap pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Kinerja yang baik dari guru memiliki dampak positif terhadap pembelajaran siswa.

Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi berprestasi guru. Hasil penelitian oleh Smith et al. (2018) menunjukkan bahwa iklim yang positif, yang mencakup dukungan sosial, kerjasama antar guru, dan pengakuan atas prestasi, berhubungan positif dengan tingkat motivasi berprestasi guru. Penelitian ini mendukung temuan oleh Jones (2015), yang menyimpulkan bahwa guru yang bekerja dalam iklim organisasi yang positif cenderung memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik.

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah Mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi di sekolah, Menilai sejauh mana iklim organisasi dianggap positif atau negatif oleh para guru. meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa guru merasa termotivasi, terlibat, dan memiliki kondisi kerja yang mendukung, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal untuk pencapaian tujuan pendidikan. penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks iklim organisasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. subjek penelitiannya adalah guru smk qurrota a'yun Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif (Iskandar, 2015). Instrument pengumpulan datanya yaitu menggunakan Analisis tematik untuk wawancara, Analisis isi untuk dokumen metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*) yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel iklim organisasi sekolah, Motivasi Berprestasi, dan hubungannya dengan kinerja guru.

Adapun populasi dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah guru SMK Plus Qurrota A'yun Samarang sebanyak 68 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Teknik penelitian ini menggunakan teknik survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuosioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

Langkah-langkah penelitian Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (model tersebut juga dinyatakan dalam bentuk persamaan), Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur Selanjutnya, peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian yang disusun untuk memudahkan

langkah-langkah dalam mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-ptoposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 variabel-variabel penelitian dan operasionalisasi variabel

No.	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR ITEM
1.	Iklim Organisasi Sekolah (X) Sumber: Wirawan (2012)	1. Lingkungan fisik	a. Sarana dan prasarana	1. Keadaan ruang kerja 2. Media pembelajaran 3. Akses menuju sekolah 4. Bangunan sekolah
			b. Kesejahteraan dan penghargaan	1. Kenaikan gaji berkala 2. Adanya reward dan punishment
		2. Lingkungan social	a. Aspek kepercayaan	1. Adanya integritas karyawan (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) 2. Adanya komunikasi terbuka dengan anggota organisasi
			b. Desain pekerjaan	1. Adanya kebersamaan dalam tugas 2. Adanya keseriusan dalam tugas
			c. Pengendalian	1. Komitmen yang jelas 2. Konsumen yang dilayani
			d. Komunikasi dan interaksi	1. Hubungan guru dengan kepala sekolah 2. Hubungan antar guru
		3. Lingkungan organisasional	a. Fisik	1. Kejelasan struktur 2. Kejelasan tanggungjawab
			b. Non fisik	1. Adanya standar kerja 2. Adanya prosedur kerja
2.	Motivasi Berprestasi (Y) Sumber: McClelland (dalam Robbin, 2013)	1. Kebutuhan berprestasi	a. Pegawai suka mengambil risiko yang moderat	1. Menghindari tugas yang terlalu mudah/sulit agar didapatkan hasil yang baik. 2. Pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab yang tinggi dalam menemukan solusi terhadap setiap permasalahan.
			b. Pegawai memerlukan umpan balik dengan segera untuk kemajuan	1. Pegawai membuka diri untuk mendapatkan koreksi secara cepat dan jelas tentang hasil pekerjaannya. 2. Umpan balik dianggap sebagai pedoman untuk perbaikan diri guna mencapai prestasi gemilang.
			c. Pegawai memperhitungkan keberhasilan	1. Pegawai menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibanding orang lain. 2. Bagi pegawai, keberhasilan dalam berprestasi lebih utama dibanding penghargaan

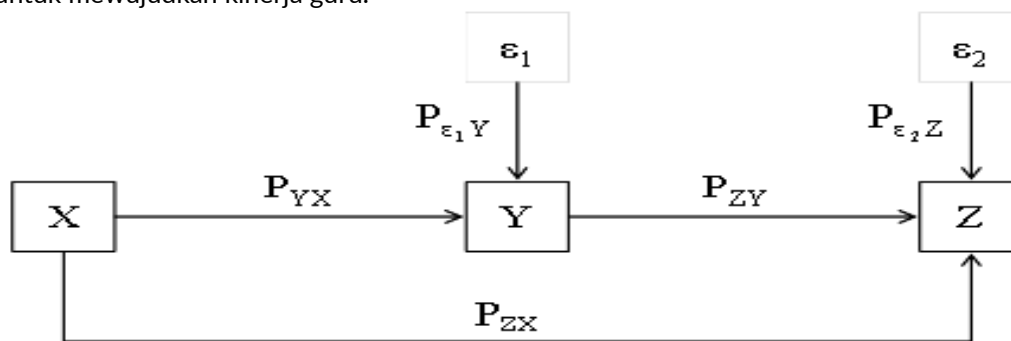
secara materi.

		d. Pegawai menyatu dengan tugas	1. Memiliki komitmen menyelesaikan tugas sesuai batas waktu. 2. Memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik.
	2. Kebutuhan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima di lingkungan kerja	1. Lebih banyak mengalah untuk menghindari konflik. 2. Saling menghargai akan kemampuan yang ada.
		b. Keinginan berada pada situasi yang bersahabat	1. Hubungan baik dengan atasan. 2. Hubungan baik dengan rekan kerja.
	3. Kebutuhan kekuasaan	a. Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi lingkungan kerja	1. Adanya karakter yang kuat untuk mempengaruhi lingkungan kerja. 2. Adanya motivasi menjadi teladan atau menjadi orang yang terbaik dalam bekerja.
		b. Memiliki gairah dalam bekerja untuk mencapai kedudukan terbaik	1. Adanya semangat dan rasa percaya diri yang kuat untuk capai kedudukan tertentu. 2. Meningkatkan keterampilan kerja agar menjadi contoh.
3.	Kinerja Guru (Z) Sumber: Sumiati dan Asra (2014), Metode Pembelajaran Bandung: CV Wacana Prima	1. Merencanakan Pembelajaran	a. Tujuan 1. Analisis terhadap berbagai tuntutan, kebutuhan, dan harapan. 2. Mengantarkan siswa mencapai tujuan pembelajaran.
		b. Materi	1. Dampak pada pengalaman siswa. 2. Mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
		c. Metode	1. Kegiatan, strategi, metode disesuaikan rencana pembelajaran. 2. Kesesuaian antara rencana dengan metode yang digunakan.
		d. Alat Evaluasi	1. Penentuan bentuk dan prosedur evaluasi. 2. Kesesuaian instrumen evaluasi hasil belajar.
	2. Melaksanakan Pembelajaran	a. Guru	1. Guru sebagai faktor penentu kegiatan Pembelajaran. 2. Perilaku guru berdasarkan keinginan sendiri.
		b. Siswa	1. Keragaman masing-masing siswa dalam

		kecakapan.
		2. Keragaman masing-masing siswa dalam bakat dan kepribadian.
	c. Kurikulum	1. Kurikulum sebagai penentu keberhasilan pembelajaran. 2. Kurikulum sebagai acuan isi. 3. Kurikulum sebagai pola interaksi belajar mengajar.
	d. Lingkungan	1. Keadaan lingkungan. 2. Memanfaatkan situasi fisik di sekitar tempat belajar.
3. Mengevaluasi Pembelajaran	a. Tes (Lisan atau tertulis)	1. Membuat tes lisan 2. Membuat tes tertulis
	b. Non tes (observasi, angket, atau catatan anekdot)	1. Menyiapkan kondisi belajar. 2. Prosedur pembelajaran. 3. Mengetahui letak hambatan.
4. Memberikan Umpan Balik	a. Reward	1. Memberikan reward kepada siswa yang menguasai pelajaran. 2. Reward berupa nilai bagus.
	b. Punishment	1. Tuntutan melakukan perbaikan nilai yang kurang dari KKM. 2. Pemberian tugas yang mendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan kinerja guru.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Adapun hasil penelitian tersaji pada tabel berikut ini:

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan	Makna
1	Pengaruh X terhadap Y dan Z	3,0418	1,998	Tolak H0	Signifikan
2	Pengaruh X terhadap Y	3,1649	1,998	Tolak H0	Signifikan
3	Pengaruh X terhadap Z	1,1367	1,998	Terima H0	Tidak Signifikan
4	Pengaruh Y terhadap Z	2,2239	1,998	Tolak H0	Signifikan

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah (X) terhadap Motivasi Berprestasi (Y)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi”. Untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Y$ (P_{yx}) sebesar 0,3630.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $t_{hitung} = 3,1649$ dan nilai $t_{tabel} = 1,9977$.

Nilai tersebut diatas, diperoleh dari perhitungan sebagai berikut :

Menilai t_{hitung} :

$$t = \frac{P_{yx}}{\sqrt{\frac{1 - P_{yx}^2}{n - 2}}}$$

$$t_{hitung} = 3,1649$$

Menilai t_{tabel} :

$$t_{table} = (\alpha; n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05; 68 - 3 - 1)$$

$$= 1,9977$$

Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,1649 > t_{tabel} = 1,9977$, artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi.

Lebih lanjut lagi dilakukan perhitungan melalui persamaan yang diketahui dari Matriks Korelasi:

$$R^2 = 0,1318$$

Sehingga :

$$P^2_{YZ1} = 1 - R^2_{YX}$$

$$P^2_{YZ1} = 1 - 0,1318$$

$$= 0,8682$$

Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi hanya sebesar 13,18%, sedangkan sisanya sebesar 86,82% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel motivasi berprestasi yang tidak dimasukan kedalam model. Hal ini dapat dimengerti, karena iklim organisasi sekolah terus mengalami perkembangan dan perubahan sesuai dengan tuntutan dan persepsi individu yang terus mengalami perubahan. Wirawan (2012: 123) mengatakan bahwa sikap dan perilaku anggota organisasi dalam iklim organisasi sekolah mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara individual dan kelompok dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi, mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja, mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Z)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru”. Untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Z$ (P_{yz}) sebesar 0,1427.

Untuk menjawab sub hipotesis tentang terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Qurrota A'yun, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Z$ (P_{yz}) sebesar 0,1427. Besarnya nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru 2,04%.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,1367$ dan nilai $t_{tabel} = 1,9977$. Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 1,1367 < t_{tabel} = 1,9977$, artinya bahwa H_0 diterima atau dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh dari variabel iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Qurrota A'yun Samarang.

Hal tersebut dapat diketahui dengan perhitungan sebagai berikut:

Menghitung t_{hitung} :

$$t_{ZX} = \frac{P_{ZX}}{\sqrt{\frac{1-R_{ZYX}^2}{(n-k-1)(1-R_{YX}^2)}}}$$

$$= 1,1367$$

Menilai t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha ; n - 3 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05; 68-3-1)$$

$$= 1,9977$$

Dari hasil pengujian di atas diketahui bahwa iklim organisasi sekolah tidak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Besarnya pengaruh secara langsung iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi hanya sebesar 2,04%, pengaruh iklim organisasi melalui Kinerja Guru 1,43%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi sebesar 3,46%.

Adapun nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan melalui tahapan perhitungan sebagai berikut : Menghitung pengaruh langsung variabel X terhadap Z = 0,0204; Menghitung pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Z = 0,0143; Menghitung jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel Z adalah 0,0346

Dengan demikian kondisi ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki hubungan negatif dengan variabel Kinerja Guru, atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi sekolah menyebabkan menurunnya Kinerja Guru meskipun besarnya nilai tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti kondisi tersebut terjadi dikarenakan walaupun iklim organisasi sekolah memiliki tingkat kondusifitas yang tinggi namun motivasi tersebut tidak ditampilkan dalam bentuk perilaku yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hal tersebut terjadi karena beberapa hal. Guru menilai bahwa iklim organisasi sekolah sebagian besar sudah kondusif, namun karena tidak adanya reward dan punishment untuk pegawai yang berkinerja baik dan kurang baik, diduga menyebabkan motivasi berprestasi dari para guru menjadi tidak terlaksana. Mereka tidak melaksanakan keinginan mereka untuk bekerja lebih baik.

Hal tersebut mungkin sekali terjadi. Karena dalam organisasi terjadi iklim organisasi. Dimana kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus menerus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi, seperti teori yang dikemukakan oleh Tagiutri dan Litwin (dalam Wirawan, 2012). Iklim organisasi tersebut yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Pengaruh Motivasi Berprestasi (Y) terhadap Kinerja Guru (Z)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: "*terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru*". Untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $Y \rightarrow Z$ (P_{zy}) sebesar 0,2752.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,2239 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,9977.

Nilai tersebut, diperoleh dari perhitungan sebagai berikut :

Menghitung t_{hitung} :

$$t_{hitung} = \frac{P_{Zi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2) C_{ii}}{n-k-1}}}$$

$$= 2,2239$$

Menghitung t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha ; n - 3 - 1)$$

$$= (0,05; 68-3-1)$$

$$= 1,9977$$

Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,2239 > t_{tabel} 1,9977$, artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Qurrota A'yun.

Besarnya nilai koefisien determinans tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru sebesar 9,00%, sedangkan sisanya 91% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diamati dalam penelitian ini. Dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa adanya iklim organisasi yang kondusif di sekolah dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, kejelasan peran, dan kerjasama antar guru dapat menjadi kunci dalam menciptakan iklim yang positif selanjutnya temuan yang didapatkan yaitu Dukungan dari kepala sekolah atau atasan dapat menjadi faktor kunci yang meningkatkan motivasi berprestasi guru. Temuan ini dapat memberikan saran kepada pihak sekolah untuk lebih aktif terlibat dalam memberikan dukungan dan memfasilitasi lingkungan yang mendukung motivasi. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi guru memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja mereka. Guru yang lebih termotivasi mungkin lebih cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam mengajar dan berkontribusi positif terhadap lingkungan sekolah. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan iklim organisasi sekolah, seperti melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi antar personel, atau menyediakan pelatihan untuk memperkuat hubungan interpersonal juga memberikan implikasi praktis bagi kebijakan dan praktik manajemen sekolah, memberikan arahan tentang langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja guru.

Dengan demikian kondisi ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki hubungan negatif dengan variabel Kinerja Guru, atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi sekolah menyebabkan menurunnya Kinerja Guru meskipun besarnya nilai tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti kondisi tersebut terjadi dikarenakan walaupun iklim organisasi sekolah memiliki tingkat kondusifitas yang tinggi namun motivasi tersebut tidak ditampilkan dalam bentuk perilaku yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hal tersebut terjadi karena beberapa hal. Guru menilai bahwa iklim organisasi sekolah sebagian besar sudah kondusif, namun karena tidak adanya reward dan punishment untuk pegawai yang berkinerja baik dan kurang baik, diduga menyebabkan motivasi berprestasi dari para guru menjadi tidak terlaksana. Mereka tidak melaksanakan keinginan mereka untuk bekerja lebih baik.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa iklim organisasi sekolah yang baik memiliki dampak positif terhadap motivasi berprestasi guru. Faktor-faktor seperti dukungan kepemimpinan, kerjasama antar staf, dan suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan tingkat motivasi guru untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. tingkat motivasi berprestasi guru memiliki hubungan signifikan dengan kinerja mereka. Guru yang termotivasi secara positif cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, dan meningkatkan hasil belajar siswa. iklim organisasi sekolah berpengaruh nyata dan positif terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan Kinerja Guru. Kondusifnya iklim organisasi sekolah sebagian besar ditentukan oleh kuatnya motivasi berprestasi, kemudian iklim organisasi sekolah berperan sebagai faktor pendukung dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan adanya dukungan kolegal dapat membentuk lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, G., & Miyono, N. (2023). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah , Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Se-Kota Pekalongan*. 6, 1017–1022.
- Ayu, I., Yadnyawati, G., & The, L. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya Di Indonesia*. 1–13.
- Ayu, N., Murniati, N., Miyono, N., & Hidayat, A. (2022). *Analisis Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Guru SMK Swasta di Kecamatan Taman Pemalang*. 8(1), 65–84. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i1.436>
- Di, G., Dasar, S., & A. (2022). *Pengaruh iklim organisasi kpmimpinan trhadap kinerja guru*. 3, 48–59 Universitas Ngri Surabaya.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). *Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 2(1), 1–16.
- Fitria, H. (2020). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 4, 3419–3428.
- Guru, K., & Berprestasi, M. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi , Profesionalism Guru , DAN*. 3(3), 22–35. <https://doi.org/10.56832/pema.v3i3.376>
- Hanafi, A. (2023). *Sekolah Melalui Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. 12, 67–76.
- Juli, N., Sma, I. P. S., Di, N., Konawe, K., Putra, Z., & Gaffur, S. (2022). *Hubungan Iklim Kerja Dan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan*. 6(3). <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3092/http>

- Jumped, J., & Pendidikan, J. M. (2018). Manajemen Iklim dalam Organisasi Sekolah Yang Harmonis. *Jurnal pembelajaran*. Universitas Langlangbuana
- Jurnal, F., Pendidikan, S., & Juni, N. (2017). *Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kinerja Guru SMKN DI KOTA BIMA Relly Prihatin* 8(1), 77–94.
- Kinerja, T., Smp, G., Komwil, D. I., & Kabupaten, O. (2019). *Pengaruh motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru smp di komwil o2 kabupaten tegal*. 44–54.
- Nana Rukmana (2023). 6(20), Manajemen Organisasi dalam perbaikan iklim sekolah. *Jurnal manajemen dan pendidikan*. Universitas Negeri Semarang
- Nurdadiyono, D., Asih, D., Handayani, K., Prihandoko, T. L., Studi, P., Ivet, U., Studi, P., Ivet, U., Studi, P., & Ivet, U. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru*. 4(2), 1–10. *Jurnal Inovasi Pendidikan*. Universitas Negeri Surabaya.
- Pohan, R. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru*. 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>
- Ramadhan, R. F., Pendidikan, M., Pendidikan, F. I. (2023), U. N. (n.d.). *Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Santiari, L. P., & Dantes, K. R. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Yang baik terhadap Guru *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. 11(1), 1–10. Universitas Sebelas Maret.
- Stai, D., & Jeneponto, Y. (2023). *Kinerja Guru SMP DI Kecamatan Kelapa*. *Jurnal Manajemen*. Universitas PGRI Yogyakarta
- Studies, S. (2023). *Meningkatkan Kinerja Guru DI MTS Tunas Harapan Bangsa Nyalindung Kabupaten Sukabumi The Trasnformational Leadership Role Of Principals And Job* (1), 108–112. *Jurnal Pendidikan dan mnajemen*. Universitas Nusa Putra.
- Yasin, S. (2020). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional , Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*. 3(2), 273–282. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Sebelas Maret.