



Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Ayu Asmarani^{1*}, Muhammad Fadhi², Darma Putra³

¹ Pascasarjana UIN STS Jambi; ayuasmalani39@yahoo.com

² Pascasarjana UIN STS Jambi; muhammadfadhil@uinjambi.ac.id

³ Pascasarjana UIN STS Jambi; darmaputra@uinjambi.ac.id

*Correspondence Author

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational climate variables and the motivation of the madrasa principal on teacher performance. This research is a quantitative research with a survey approach that was conducted in Madrasah Aliyah Negeri in Batang Hari Regency, Jambi Province. The research population is the teachers of the State Madrasah Aliyah in Batang Hari Regency. The sampling technique used random sampling technique with a total sample of 61 teachers. The data were analyzed by multiple linear regression, and processed with the help of the SPSS Version 20 program. The results showed; (1) there is a significant influence between organizational climate on teacher performance. (2) there is a significant influence between the motivation of the madrasa principal on teacher performance. (3) there is a significant effect between the organizational climate and the motivation of the madrasa principal simultaneously on teacher performance. Where if the organizational climate and motivation of the madrasa principal is getting better, the performance of the Madrasah Aliyah Negeri teachers in Batang Hari Regency, Jambi Province will also be better.

Keywords: *Head of Madrasah, Organizational Climate, Head of Madrasah Motivation, Teacher, Teachers Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Populasi penelitian adalah guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 61 guru. Data dianalisis dengan regresi linear berganda, dan diolah dengan bantuan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru. (2) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru. (3) terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru. Dimana apabila iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Iklim Organisasi, Motivasi Kepala Madrasah, Guru, Kinerja Guru



A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan komponen penting dalam kemajuan suatu Bangsa. Peranan pendidikan secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap penciptaan generasi yang cerdas, cermat, kreatif dan inovatif dalam setiap proses pendidikan.¹ Salah satu komponen dalam pelaksanaan sistem pendidikan adalah guru. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu untuk mutu pendidikan di dalam lembaga pendidikan.²

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, dinyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Terdapat pula pada pasal 4, dinyatakan bahwa kedudukan guru sebagai pendidik profesional memiliki fungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional.³

Dinyatakan bahwa salah satu unsur dan persoalan sistem pendidikan Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidik mutlak disebabkan oleh kontrasnya kualitas kerja, keterampilan dan kapasitas pendidik, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pendidik terhadap pengembangan hakikat pembelajaran secara khusus dan pendidikan secara keseluruhan. Sebagaimana seperti yang ditunjukkan oleh Danim dalam Madjid dikemukakan bahwa salah satu ciri darurat pendidikan di Indonesia adalah para pengajar belum mampu untuk menunjukkan hasil kerja yang memuaskan.⁴ Permasalahan kinerja guru juga didukung oleh penelitian Wurjayanti yang menyebutkan bahwa kinerja guru berada pada kategori sedang. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal, sehingga perlu ditingkatkan.⁵

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi atau lembaga pendidikan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja

¹ Elazhari, Barham Siregar, and Ramadha Yanti Parinduri, "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai," *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS 1*, no. 1 (2021): 44, <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7/22>.

² Siti Zainina Samhana, Syahrudin Agung, and Jani Subakti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen 3*, no. 2 (2020): 291, <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3860>.

³ Pemerintah RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen," in *Produk Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 2–5.

⁴ Abd Madjid, "Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja" (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 2, www.samudrabiru.co.id.

⁵ Dwi Any Wurjayanti, Sudharto Sudharto, and Fenny Roshayanti, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs DI Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) 9*, no. 3 (2020): 317, <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8123>.

lembaga pendidikan atau kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan tinggi, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga tinggi.⁶

Sedangkan menurut Wahyudi dalam Purnama Sari, menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu.⁷ Kinerja guru merupakan faktor yang kompleks dimana banyak komponen dan faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang dimaksud dapat dilihat dari peran kepemimpinan, motivasi, kompetensi, kompensasi, komunikasi, iklim atau lingkungan, budaya, sistem atau prosedur, dan faktor lain sebagainya.⁸ Dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesionalannya guru memerlukan motivasi dan lingkungan kerja (iklim organisasi) yang kondusif serta menyenangkan. Faktor-faktor tersebut memiliki kaitan dan pengaruh satu sama lain dalam membentuk kinerja atau hasil kerja guru.

Dengan demikian, kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan demi terciptanya tujuan dan kualitas pendidikan yang baik seperti diharapkan. Diperlukan iklim sekolah yang baik dan kepala madrasah berperan sebagai motivator bagi pengajar sangat penting untuk meningkatkan kinerja pendidik yang bersangkutan. Hal ini sinkron sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Suryati *et al*, dinyatakan bahwa iklim kerja dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.⁹ Sejalan pula dengan penelitian yang dipimpin oleh Wurjayanti *et al*, menyatakan mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁰ Dengan demikian, iklim organisasi dan motivasi memberikan dampak penting bagi kinerja. Dimana rendah atau tingginya efektivitas lingkungan sekolah dan motivasi yang diberikan tentunya akan mempengaruhi hasil kerja guru (pendidik) yang bersangkutan. Berdasarkan masalah tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru.

B. Kerangka Teori

Menurut Wibowo kinerja berasal dari pengertian *performance*.¹¹ Sementara Armstrong mendefinisikan kinerja dengan istilah hasil atau pencapaian kerja yang dapat

⁶ Yani, Amri Darwis, and Yulina Eva Riany, "Pengaruh Penguasaan Teknologi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah XXX," *Jurnal Syntax Idea* 3, no. 6 (2021): 1495, <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1233>.

⁷ Helen Purnama Sari, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 33, no. 1 (2019): 70, <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>.

⁸ Emron Edison, Yohny Anwar, and Imas Komariah, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 1st ed. (Bandung: Alfabeta, 2017), 202.

⁹ Suryati, Edi Harapan, and Houtman, "Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher ' Performance," *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 20, no. 2 (2020): 137.

¹⁰ Wurjayanti, Sudharto, and Roshayanti, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang," 316.

¹¹ Muhammad Arifin, "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance," *International Education Studies* 8, no. 1 (2015): 40, <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>.

diukur. Namun sejatinya kinerja tidak hanya mengkaji masalah pencapaian pekerjaan seseorang tetapi bagaimana cara mencapai hasil kerjanya.¹² Amirullah dalam penelitian Aprianto et al, menyatakan pada dasarnya merupakan hasil kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Menurut Cecilia dalam Suryani et al, dikemukakan bahwa kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Suharsaputra dalam Hertiwi et al, mendefinisikan kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan prestasi kerja dalam melaksanakan semua tugasnya.¹⁴ Menurut Bardawi dan Arifin dikutip dalam penelitian Gusman, menyatakan bahwa kinerja guru merupakan capaian keberhasilan pendidik dalam melakukan kewajibannya terkait pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang serta sesuai ketetapan kinerja yang berlaku.¹⁵ Terdapat banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara secara garis besar kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu individu dan faktor lingkungan. Dimana faktor individu berkaitan dengan pegawai itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan berkaitan dengan iklim organisasi atau lingkungan yang ada pada organisasi yang diimplementasikan dalam bentuk motivasi dari pemimpin, lingkungan kerja dan sebagainya.¹⁶

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan Permeneq dan RB Nomor 16 Tahun 2009 yang dikutip dalam Abd. Madjid, indikator penilaian kinerja guru meliputi; perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.¹⁷ Sejalan dengan uraian di atas bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor iklim organisasi dan motivasi yang diberikan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

¹² Michael Armstrong, *Performance Management Key Strategies And Practical Guidelines* (London: Kogan Page, 2006), 7.

¹³ Riza Aprianto, Amri, and Adrian Radiansyah, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Teknologi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Timah TBK," *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang* 6, no. 1 (2020): 111, <https://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/95>.

¹⁴ Heriana Hartiwi, Anna Yu Kozlova, and Fitri Masitoh, "The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance," *International Journal of Educational Review* 2, no. 1 (2020): 3, <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>.

¹⁵ Hagi Eka Gusman, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 296, <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>.

¹⁶ Nazariah, Edward, and Sigit Indrawijaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Linhkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 3, no. 5 (2022): 530, <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5>.

¹⁷ Madjid, "Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja," 11.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi atau lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan.¹⁸ Luthans menyatakan bahwa iklim organisasi adalah perasaan anggota organisasi terkait keadaan fisik, cara berinteraksi, dan cara berperilaku dalam suatu organisasi.¹⁹ Sedangkan menurut Setiawan, iklim organisasi yang merupakan karakteristik yang berasal dari lingkungan, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal atau formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.²⁰

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya: (1) manajer/pimpinan, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi; (2) tingkah laku, tingkah laku guru mempengaruhi iklim melalui kepribadian, terutama kebutuhan dan tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan. Komunikasi guru memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia; dan (3) faktor eksternal organisasi, sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.²¹

Adapun dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasai menurut Hoy dan G. Miskel yang dikutip dalam Hapzi ali *et al*, disebutkan bahwa dimensi iklim organisasi yang memiliki tingkat transparansi yang tinggi serta dipandang sangat mendasar, meliputi: 1) *supportive* (keterdukungan) menjelaskan bahwa karyawan saling memperhatikan dalam pekerjaan dan terbuka terhadap masukan. 2) *collegial* (pertemanan) yang menjelaskan keakraban dan pertemanan, semangat bekerja untuk peningkatan kompetensi profesional. 3) *intimate* (keintiman) menjelaskan suasana yang kuat dalam solidaritas, saling menghargai dan saling menghormati, terdapat *sense of belongingness* (rasa memiliki suatu kelompok atau organisasi dalam diri anggotanya).²²

¹⁸ Djatmiko Noviantoro, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada CV Perisai SAINS Palembang," *Jurnal Kompetitif* 6, no. 2 (2017): 5, <http://univ-tridnanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/452>.

¹⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence Based Approach* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2011), 72.

²⁰ Ilham Syahputra Saragih and Dedi Suhendro, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 46, <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>.

²¹ Saragih and Suhendro, 47.

²² Hapzi Ali, Martinis Yamin, and Ansori, "Dosen Berprestasi Sebuah Telaah Kepuasan Kerja" (Yogyakarta: Hanggar Kreator, 2017), 55–56.

Selain faktor iklim, motivasi yang diberikan kepala madrasah juga turut berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung atau tidak langsung. Menurut Robbins, motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan.²³ Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.²⁴ Sedangkan menurut As'ad motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Slamet menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.²⁵ Motivasi merupakan aspek penting yang ada dalam diri setiap individu. Dorongan dan dukungan yang diberikan pimpinan yakni kepala madrasah membawa dampak terhadap pelaksanaan kerja setiap individu.

Menurut Edy Sutrisno, sebagai proses psikologis yang ada dalam diri seseorang motivasi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor ini terdiri atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai. Faktor intern yang dapat memengaruhi motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan mendapatkan pengakuan, dan keinginan dalam berkuasa. Sedangkan faktor ekstern memiliki peranan yang tidak kalah dalam melemahkan motivasi kerja individu. Faktor ekstern ini meliputi: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai, pengawasan yang baik, terdapat jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang *fleksibel*.²⁶ Dengan demikian peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan pengelola di madrasah sangat vital yakni berperan dalam upaya menggerakkan jajaran guru agar bermotivasi tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja dan koordinasi yang baik.²⁷

Selanjutnya motivasi kepala madrasah diukur melalui indikator yang diadopsi Menurut Reksohadiprojo dan Handoko dalam Prihantoro disebutkan bahwa terdapat indikator variabel motivasi kerja yang meliputi; 1) sungguh-sungguh dalam

²³ Tristiana Rijanti, Bambang Suko Priyono, and Heri Prasetyo Nugroho, "The Influence of Competence and Job Characteristics on Performance With Motivation As Mediating Variable At Regional Finance Agency of Tegal City," *The Sixth International Conference on Entrepreneurship and Business Management*, no. (Icebm) (2017): 414.

²⁴ Hamsiah Djafar and Nurhafizah N Nurhafizah N, "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018): 27, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>.

²⁵ Hardono, Haryono, and Amin Yusuf, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Educational Management Journal* 6, no. 1 (2017): 28, <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2011), 120.

²⁷ Dian, Muhammad Yogi Trisna, and Nenden Najiatul Huda, "The Effectt of School Principles Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Elementary School," *AL-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 06, no. 01 (2022): 32, <https://doi.org/http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3221>.

menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, 2) tanggung jawab dalam bekerja, dan 3) sikap sabar, ulet, konsisten, dan jujur dalam bekerja.²⁸

C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Penelitian dilakukan pada Madrasah Aiyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi yang meliputi; MAN 1 Batang Hari, MAN 2 Batang Hari, MAN 3 Batang Hari, MAN 4 Batang Hari dan MAN 5 Batang Hari. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aiyah Negeri di Kabupaten Batang Hari sebanyak 101 orang guru. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 61 orang guru yang diperoleh dengan rumus *slovin* serta dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*.

Adapun teknik Pengumpulan data dilakukan melalui angket/kuesioner, dokumentasi dan observasi yang berkaitan dengan tujuan, sehingga tujuan dari sebuah penelitian dapat diungkapkan secara transparan dan akuntabel.²⁹ Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu data diuji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Analisis inferensial (uji hipotesis) dilakukan menggunakan analisis statistik regresi berganda. Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus antara variabel dependent dengan masing-masing prediktornya.³⁰ Adapun rumus persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel iklim organisasi

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi kepala madrasah

X_1 = Iklim organisasi

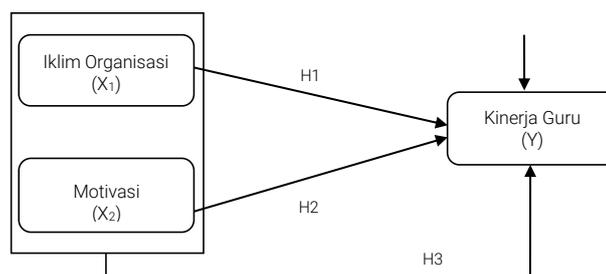
X_2 = Motivasi kepala madrasah

Berdasarkan hubungan antar variabel secara teoretis dapat dibuat model dalam bentuk persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut.

²⁸ Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen" (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 11.

²⁹ M Sannusy, Yusrizal Yusrizal, and Niswanto Niswanto, "Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Se-Kecamatan Kuta Baro," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 3 (2016): 54.

³⁰ D. N. A. Janie, *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang, 2012), 13.



Gambar 1. Model Analisis Regresi

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru
- H2 : Motivasi kepala madrasah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru
- H3 : Iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah melakukan penyebaran angket atau kuesioner dari variabel iklim organisasi, motivasi kepala madrasah dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari kepada sampel penelitian sebanyak 61 responden (guru). Sebelum pengujian hipotesis data telah dianalisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan kemudian dianalisis inferensial menggunakan regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Persamaan Regresi
Iklim Organisasi (X₁) dan Motivasi Kepala Madrasah (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,466	7,704		3,565	,001
	Iklim Organisasi	,516	,103	,570	5,033	,000
	Motivasi Kepala Madrasah	,319	,103	,350	3,087	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan hasil koefisien regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 27,466 + 0,516 X_1 + 0,319 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja guru

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel iklim organisasi

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi kepala madrasah

X_1 = Iklim organisasi

X_2 = Motivasi kepala madrasah

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Variabel iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja guru;
- 2) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah), bila variabel iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah naik satu-satuan maka akan berpengaruh sebesar satu-satuan pada variabel kinerja guru. Artinya variabel kinerja guru akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan dari variabel iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,516 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar konstanta yaitu 27,466. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi bernilai positif artinya antara iklim organisasi dan kinerja guru berpengaruh positif.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kepala madrasah terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,319 artinya jika motivasi kepala madrasah mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar konstanta yaitu 27,466. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi bernilai positif artinya antara motivasi kepala madrasah dan kinerja guru berpengaruh positif.

Untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru secara bersama-sama (simultan) dapat dilihat pada perolehan data analisis determinasi. Hasil koefisien regresi ganda, koefisien determinasi dan uji simultan yang diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 20 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,776	5,888
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Madrasah, Iklim Organisasi				

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui, nilai R sebesar 0,885 menunjukan korelasi ganda (iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah) terhadap kinerja guru. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R *Square* sebesar 0,784, yang memiliki makna besarnya peran atau kontribusi variabel iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya atau sebesar 0,216 atau 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f), dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Rangkuman Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial) dan Uji f (Simultan)

No	Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel (0,05)}	f _{hitung}	f _{tabel (0,05)}	Keputusan
1	H ₀ : $\rho_{yx_1} = 0$ H _a : $\rho_{yx_1} \neq 0$	5,033	1,672	-	-	Terima H _a
2	H ₀ : $\rho_{yx_2} = 0$ H _a : $\rho_{yx_2} \neq 0$	3,087	1,672	-	-	Terima H _a
3	H ₀ : $\rho_{yx_2x_1} = 0$ H _a : $\rho_{yx_2x_1} \neq 0$	-	-	105,150	3,16	Terima H _a

Pengujian hipotesis ke 1, 2 dan 3 dapat dilihat dari hasil perhitungan secara parsial (uji t) dengan regresi berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Pengujian hipotesis dari variabel X terhadap variabel Y sebagaimana yang tertera sebelumnya akan di uji t dan f sebagaimana berikut.

1. **Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y)**

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y,x1} \leq 0 \text{ dan } H_a : \rho_{y,x1} > 0$$

Dengan kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika nilai sig $< 0,05$

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika nilai sig $> 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji t, untuk melihat pengaruh variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai α sebesar 5% (0,05) dengan memperhatikan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $61-2-1=58$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,672. Sementara hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi sebesar 5,033, dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,033 > 1,672$), serta nilai sig variabel iklim organisasi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh langsung motivasi kepala madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y,x2} \leq 0 \text{ dan } H_a : \rho_{y,x2} > 0$$

Dengan kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika nilai sig $< 0,05$

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika nilai sig $> 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji t), diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, untuk melihat pengaruh variabel motivasi kepala madrasah (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai α sebesar 5% (0,05) dengan memperhatikan df ($n-k-1$) atau $61-2-1=58$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,672. Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel motivasi kepala madrasah sebesar 3,087, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,087 > 1,672$). Kemudian diperoleh nilai sig variabel motivasi kepala madrasah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 atau $0,003 < 0,05$, maka secara parsial motivasi kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Hipotesis ketiga: terdapat pengaruh langsung iklim organisasi (X_1) dan motivasi kepala madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y,x1.x2} \leq 0 \text{ dan } H_a : \rho_{y,x1.x2} > 0$$

Dengan kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau jika nilai sig < 0,05

H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau jika nilai sig > 0,05

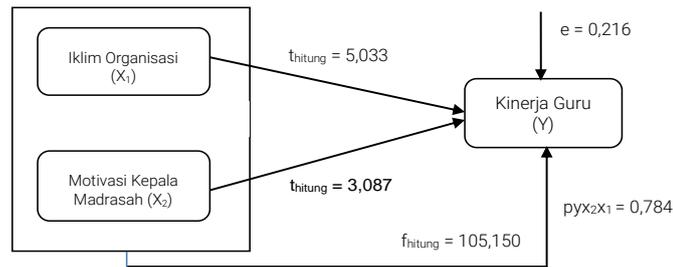
Tabel 4. Hasil Persamaan Uji Simultan (Uji f) Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kepala Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7290,022	2	3645,011	105,150	,000^b
	Residual	2010,568	58	34,665		
	Total	9300,590	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Madrasah, Iklim Organisasi						

Hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi f dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, nilai α sebesar 5% (0,05), dengan memperhatikan df 1 (jumlah variabel dikurangi 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $61-2-1=58$. Dimana n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen/bebas). Yang kemudian diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,16. Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS versi 20 for windows didapat f_{hitung} sebesar 105,150 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($105,150 > 3,16$). Sedangkan nilai sig pada pengujian secara simultan diperoleh sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil persamaan yang dilakukan secara otomatis di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut.



Gambar 2. Model Hubungan Kausal Empiris Antar Variabel

Berdasarkan peperan di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dimana apabila iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah baik maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja para guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dan perlu untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru yang baik dapat berasal dari iklim organisasi madrasah yang baik pula dan aspek dari motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap guru. Dengan iklim organisasi dan motivasi yang baik dapat berdampak pada kinerja guru yang baik dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Temuan tersebut, diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja secara signifikan.³¹ Sejalan pula sebagaimana penelitian Elazhari, *et al* yang dinyatakan bahwa motivasi kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Demikian pula relevan dengan penelitian Aman Tua Dongoran dan Hanif Batubara menyatakan bahwa iklim sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan dari faktor iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja.³² Oleh karena itu, penting untuk membangun lingkungan kerja yang baik dan dukungan kepala madrasah yang optimal dalam sebuah organisasi pendidikan, dan jika hal ini dilakukan jelaslah lembaga dapat mengembangkan kinerja pendidik lebih ideal.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan; (1) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 49,3%. (2) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi kepala

³¹ Kiki Cayaha Setiawan, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," *Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 1 (2015): 23, <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjmp-dmt.v2i1.7110>.

³² Aman Tua Dongoran and Ismail Hanif Batubara, "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)* 2, no. 1 (2021): 1, <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>.

madrasah terhadap kinerja guru sebesar 29,1%. (3) terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 78,4%, dengan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($105,150 > 3,16$) serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Dimana apabila iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Dengan demikian iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah menjadi aspek penting yang perlu untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Ali, Hapzi, Martinis Yamin, and Ansori. "Dosen Berprestasi Sebuah Telaah Kepuasan Kerja." Yogyakarta: Hanggar Kreator, 2017.
- Amstrong, Michael. *Performance Management Key Strategies And Practical Guidelines*. London: Kogan Page, 2006.
- Aprianto, Riza, Amri, and Adrian Radiansyah. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Teknologi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Timah TBK." *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang* 6, no. 1 (2020): 105–28. <https://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/95>.
- Arifin, Muhammad. "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance." *International Education Studies* 8, no. 1 (2015): 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>.
- Dian, Muhammad Yogi Trisna, and Nenden Najiatul Huda. "The Effectt of School Principles Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Elementary School." *AL-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 06, no. 01 (2022): 27–40. <https://doi.org/http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3221>.
- Djafar, Hamsiah, and Nurhafizah N Nurhafizah N. "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018): 24–36. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>.
- Dongoran, Aman Tua, and Ismail Hanif Batubara. "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)* 2, no. 1 (2021): 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariah. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Elazhari, Barham Siregar, and Ramadha Yanti Parinduri. "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai." *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)* 1, no. 1 (2021): 44–53. <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7/22>.
- Gusman, Hagi Eka. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja

- Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 293–301. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>.
- Hardono, Haryono, and Amin Yusuf. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Educational Management Journal* 6, no. 1 (2017): 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.
- Hartiwi, Heriana, Anna Yu Kozlova, and Fitri Masitoh. "The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance." *International Journal of Educational Review* 2, no. 1 (2020): 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>.
- Janie, D. N. A. *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang, 2012.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.
- Madjid, Abd. "Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja," viii, 246 hlm. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016. www.samudrabiru.co.id.
- Nazariah, Edward, and Sigit Indrawijaya. "Pengaruh Kepemimpinan, Lihkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 3, no. 5 (2022): 529–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5>.
- Noviantoro, Djatmiko. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Pada CV Perisai SAINS Palembang." *Jurnal Kompetitif* 6, no. 2 (2017): 1–18. <http://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/452>.
- Pemerintah RI. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen." In *Produk Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Prihantoro, Agung. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen." Yogyakarta: Deepublish, 2915.
- Rijanti, Tristiana, Bambang Suko Priyono, and Heri Prasetyo Nugroho. "The Influence of Competence and Job Characteristics on Performance With Motivation As Mediating Variable At Regional Finance Agency of Tegal City." *The Sixth International Conference on Entrepreneurship and Business Management*, no. (Icebm) (2017): 412–19.
- Samhana, Siti Zainina, Syahrums Agung, and Jani Subakti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 2 (2020): 291. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3860>.
- Sannusy, M, Yusrizal Yusrizal, and Niswanto Niswanto. "Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Se-Kecamatan Kuta Baru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 3 (2016): 52–58.
- Saragih, Ilham Syahputra, and Dedi Suhendro. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,

- Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>.
- Sari, Helen Purnama. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 33, no. 1 (2019): 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>.
- Setiawan, Kiki Cayaha. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang." *Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 1 (2015): 23–32. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjamp-dmt.v2i1.7110>.
- Suryati, Edi Harapan, and Houtman. "Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher ' Performance." *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 20, no. 2 (2020): 137–44.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Kencana, 2011.
- Wurjayanti, Dwi Any, Sudharto Sudharto, and Fenny Roshayanti. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs DI Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9, no. 3 (2020): 316–26. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8123>.
- Yani, Amri Darwis, and Yulina Eva Riany. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah XXX." *Jurnal Syntax Idea* 3, no. 6 (2021): 1494–1512. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1233>.