

**TINGKAT MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI GUGUS GARUT  
KECAMATAN DARUL IMARAH ACEH BESAR**

Budi Artina<sup>1</sup>, Rita Novita<sup>2</sup>, Sariakin<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Bangsa Getsempena, Aceh, Indonesia

Penulis Korespondensi: [sariakin@bbg.ac.id](mailto:sariakin@bbg.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to investigate the extent to which work motivation and organizational climate contribute to improving teacher performance at SD Negeri Gugus Garut, Darul Imarah District, Aceh Besar. This study employs a quantitative approach with a correlational design. The population consists of all primary school teachers in the cluster, and a proportional random sample of 36 teachers was selected. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The study found that work motivation and organizational climate together have a positive and significant impact on teacher performance in this school. This indicates that both work motivation and organizational climate play crucial roles in enhancing teacher performance. In other words, higher work motivation and a conducive organizational climate lead to better performance among teachers at SD Negeri Gugus Garut. In light of these findings, schools should enhance factors influencing teacher work motivation and organizational climate. Concrete steps include conducting training programs for professional development to enhance motivation and job satisfaction. Moreover, improving communication among staff and recognizing contributions can foster a supportive organizational climate, potentially enhancing overall teacher performance. Investing in improving work motivation and organizational climate thus emerges as an effective strategy to enhance educational quality in schools.*

*Keywords: Work Motivation, Organizational Climate, Teacher Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi sejauh mana tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut, Kecamatan Darul Imarah, Aceh Besar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD negeri pada gugus tersebut, lalu sampel diambil secara proporsional random sampling sebanyak 36 guru. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Peneliti menemukan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah ini. Hal ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun iklim organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin kondusif iklim organisasinya, maka kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut akan semakin baik. Melihat hal ini, pihak sekolah perlu meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan iklim organisasi guru di sekolah. Langkah-langkah konkrit termasuk menyelenggarakan program pelatihan untuk pengembangan diri guru guna meningkatkan motivasi dan

kepuasan kerja mereka. Selain itu, perbaikan komunikasi antar staf dan pengakuan atas kontribusi dapat menciptakan iklim organisasi yang mendukung, yang berpotensi meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Investasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan iklim organisasi menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

## **A. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan aspek krusial dalam kemajuan suatu negara. Pemerintah secara aktif berusaha meningkatkan mutu pendidikan dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya tersebut mencakup pembangunan sarana dan prasarana, pengembangan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian, hasil dari upaya-upaya tersebut masih belum maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan (Sariakin et al., 2023).

Tantangan utama yang dihadapi pemerintah adalah mengurangi kesenjangan antara pembangunan infrastruktur pendidikan dan hasil pendidikan yang belum memuaskan. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya seperti pembangunan sarana-prasarana dan pengembangan materi ajar, kualitas pendidikan masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan holistik dan terpadu dalam meningkatkan pendidikan, termasuk peningkatan kualitas pengajaran, manajemen sekolah yang efektif, serta dukungan berkelanjutan terhadap tenaga pendidik. Selain itu, penting juga untuk memastikan akses pendidikan yang merata dan berkualitas bagi semua lapisan masyarakat, sehingga setiap anak memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensinya secara optimal (Solehudin, 2023).

Pendidikan adalah landasan untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas. Sekolah bertanggung jawab dalam proses penciptaan sumber daya manusia ini dengan mengorganisir pendidikan sesuai hukum yang berlaku untuk memastikan efektivitas dan ketertiban dalam pembelajaran. Menurut Sariakin dan Nora (2023) Sekolah melibatkan guru, murid, dan staf pendukung yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kurikulum dan pengembangan lulusan berkualitas.

Lebih lanjut Astuti (2019) menerangkan bahwa "Sekolah merupakan salah satu lembaga pelayanan pendidikan memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi". Sehingga untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga yang profesional, tata kerja organisasi yang berorientasi pada manajemen berbasis sekolah, dan sumber-sumber pendukung lainnya, baik finansial maupun nonfinansial.

Dirgantoro (2016) menyatakan dalam penelitiannya Peran sekolah sebagai lembaga pendidikan menjadi semakin penting dalam menyiapkan generasi muda menghadapi tantangan masa depan. Sekolah tidak hanya bertugas menyediakan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan holistik setiap individu. Hal ini mengharuskan sekolah untuk terus berinovasi dalam metode pembelajaran, mengadaptasi teknologi pendidikan, serta membangun kemitraan yang kuat

dengan berbagai stakeholder seperti orang tua, masyarakat, dan dunia industri. Dengan demikian, sekolah tidak hanya berperan sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang mempersiapkan generasi mendatang menjadi individu yang berdaya saing global dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil atau output (Utama et al., 2022). Jadi, semua komponen tersebut harus bersinergi sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di masyarakat.

Pengembangan sekolah harus berfokus pada mengatasi hambatan yang menghalangi fungsi organisasi sesuai harapan. Ini mencakup perubahan dalam cara mengorganisasi struktur, proses, dan sistem sekolah untuk mendukung visi dan misi mereka. Perubahan ini harus mencakup semua komponen yang ada di dalam sekolah (Izzuddin, 2020)

Lebih lanjut Abdullah dkk., (2023) mengatakan peran guru sangat penting dalam keberhasilan pendidikan karena mereka membentuk kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, mengembangkan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi mempengaruhi kesuksesan proses pembelajaran secara signifikan.

Guru adalah tenaga kependidikan yang bertugas

mendidik, mengajar, melatih, dan mengarahkan peserta didik untuk siap menghadapi persaingan global. Mereka bertanggung jawab dalam membina dan mengembangkan peserta didik serta harus memiliki kemampuan dasar sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar, yang tercermin dalam kompetensi mereka (Lisa Firyani, Sariakin, 2024). Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki profesionalisme dan motivasi yang tinggi terhadap institusinya sebagai wujud kinerja yang tinggi.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah serta bertanggung jawab terhadap prestasi belajar peserta didiknya. Menurut Saputro (2017), kinerja guru adalah kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas di madrasah, mencerminkan perbuatan yang terjadi saat mereka melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa (Ritmanto, 2017).

Maulida Laily Kusuma Wati, Subyantoro dan Wagiran (2024) mengatakan Kerja guru yang baik meliputi aspek teknis seperti penguasaan bahan pelajaran dan kreativitas dalam pembelajaran, serta aspek interpersonal dan kepemimpinan di sekolah. Guru disiplin dalam mengajar, kreatif dalam pendekatan, dan mampu bekerja sama dengan semua pihak di sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Keteladanan guru

berperan penting dalam membentuk karakter siswa, sementara kemampuan objektif dalam membimbing dan menilai siswa penting untuk evaluasi yang adil dan berbasis prestasi.

Darmayasa (2021) mengatakan Pemerintah berusaha meningkatkan mutu pendidikan dengan melatih guru, meningkatkan penghasilan melalui sertifikasi dan tunjangan, serta menyediakan sarana dan prasarana serta beasiswa pendidikan. Namun, upaya ini belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan karena masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja optimal. Oleh karena itu, pemerintah saat ini lebih fokus pada pemberdayaan dan peningkatan kinerja guru sebagai strategi utama mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang baik diyakini dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang bermutu dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas yang secara otomatis bersinergi terhadap peningkatan kualitas manusia. Masalah kinerja guru juga terjadi di SD Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Aceh Besar.

Menurut Mulyasa (2017), Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal karena mereka melaksanakan tugasnya hanya sebagai rutinitas, kurang inovatif, dan kreativitasnya tidak mencapai prestasi yang memadai. Sebagai akibatnya, kinerja guru masih dikategorikan rendah. Persoalan rendahnya kinerja guru juga terjadi di Provinsi Aceh. Rendahnya kinerja guru di Provinsi Aceh, menurut laporan dari Dinas Pendidikan Provinsi Aceh tahun 2020, disebabkan oleh kualitas guru yang masih memperhatikan. Hal ini tercermin dari fakta bahwa peringkat nasional kualitas guru di Aceh tergolong rendah jika dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia. Hal

ini menjadi suatu kekecewaan mengingat sebanyak 55% dari anggaran pendidikan di Provinsi Aceh dialokasikan untuk tenaga pendidikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Emda (2016) menyoroti peran penting guru sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru tidak hanya bertindak sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator yang memotivasi dan membimbing siswa dalam memahami materi pelajaran secara mendalam. Mereka memiliki peran kunci dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif, memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Madjid (2016) Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya, maka diperlukan tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, hal tersebut mengandung arti bahwa kerja pegawai dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien (Islam, 2024).

Motivasi guru adalah faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka. Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kemajuan pendidikan secara

keseluruhan. Stephen Kemmis, Robin McTaggart (2014) mengatakan bahwa iklim organisasi yang baik di sekolah merupakan faktor penting dalam keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan iklim sekolah yang sehat, guru didorong untuk mencapai prestasi tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Seorang kepala sekolah perlu memperhatikan tidak hanya hasil yang dicapai oleh guru, tetapi juga proses yang mereka lakukan dalam menjalankan tugasnya.

Pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas penciptaan proses pengintegrasian para karyawan ke dalam lingkungan kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja bersama secara produktif, kooperatif, dan dapat memperoleh kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Dalam hal ini pimpinan dari sebuah organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga para pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman, nyaman dan termotivasi dikarenakan iklim kondusif yang diciptakan tersebut. Melihat latar belakang ini, penelitian mengenai tingkat motivasi kerja dan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut sangatlah penting. Faktor motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dorongan bagi guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan mendidik siswa. Motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas guru tetapi juga berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Di sisi lain, iklim organisasi yang kondusif mencakup aspek seperti dukungan kepemimpinan, komunikasi yang baik, serta kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan

dan mendorong kolaborasi antar guru. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut, tetapi juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan manajemen sekolah dan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di tingkat dasar.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan deskripsi metode korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus Garut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Sampel diambil secara *proportional random sampling* sebanyak 36 orang yang tersebar dalam empat sekolah yaitu SD Negeri 1 Jeumpet, SD Negeri 2 Jeumpet, SD Negeri Garot dan SD Negeri Garot Geudeu.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kinerja guru, motivasi kerja, dan iklim organisasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang variabel penelitian. Selanjutnya, data yang telah diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi menyediakan bukti statistik yang menggambarkan sejauh mana motivasi kerja dan iklim organisasi berkontribusi terhadap variasi dalam kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut. Interpretasi hasil mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan iklim organisasi yang positif berpotensi meningkatkan

kualitas pengajaran dan interaksi guru dengan siswa, serta mendukung suasana kerja yang produktif dan berdaya guna. Dengan demikian, analisis data ini memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut, yang dapat menjadi dasar untuk rekomendasi kebijakan dan praktik manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian merupakan proses untuk menguraikan dan menjelaskan data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang temuan dan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yang dapat dilihat sebagai berikut.

##### a. Kinerja Guru

Distribusi frekuensi data variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

No	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	152-154	4	11%
2	155-156	4	11%
3	157-159	8	22%
4	160-162	10	28%
5	163-165	6	17%
6	166-168	4	11%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menjabarkan bahwa dengan mean 159,94 berada pada kelas interval 160-162, ini berarti ada 10 responden (28%) berada pada skor rata-rata kelas, 6 responden (17%) di atas skor rata-rata kelas dan

8 responden (22%) di bawah skor rata-rata kelas.

##### b. Motivasi Kerja

Data ini tentang variabel ini dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	154-159	2	6%
2	160-165	1	3%
3	166-171	14	39%
4	172-177	6	17%
5	178-183	6	17%
6	184-189	7	19%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Dengan mean 173,81 berada pada kelas interval 172-177, ini berarti ada 6 responden (17%) berada pada skor rata-rata kelas, 6 responden (17%) di bawah skor rata-rata kelas, 14 responden (39%) di atas skor rata-rata kelas.

### c. Iklim Organisasi

Distribusi frekuensi data variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi**

No	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	72-75	9	25%
2	76-79	3	8%
3	80-83	11	31%
4	84-87	2	6%
5	88-92	6	17%
6	93-97	5	14%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>

Dengan rata-rata 82,36 berada pada kelas interval 80-83, ini berarti ada 11 responden (31%) berada pada skor rata-rata kelas, 3 responden (8%) di atas skor rata-rata kelas dan 2 responden (6%) di bawah skor rata-rata kelas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Hasil perhitungan korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  yaitu 0,456. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N-2 = 34$ , diperoleh  $r_{tab} = 0,320$ . Ternyata  $r_{hit(y,1)} > r_{tab}$  yaitu  $0,456 > 0,320$ . Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh  $t_{hit}$  2,99 dikonfirmasi dengan harga  $t_{tab}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $db = N-2 = (36-2) = 34$  dan didapat yaitu 1,689. Hasil ini menunjukkan harga  $t_{hit} > t_{tab}$   $2,99 > 1,689$ . Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru berarti pada  $\alpha = 0,05$  teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara ( $X_1$ ) dengan  $Y$  dengan ( $X_2$ ) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{hitung}$  0,351. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N-2 = 34$ , diperoleh  $r_{tabel}$  ( $36, 5\%$ ) = 0,320. Ternyata  $r_{hitung(y2)} > r_{tabel}$  yaitu  $0,351 > 0,320$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru, bila iklim organisasi dikontrol.

Temuan pertama yakni motivasi kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisien korelasi 0,456. Sumbangan efektif yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 16,03%. Hubungan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dan komitmen guru dengan kinerja Guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba

mengungkap bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,242 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. Selanjutnya temuan lain dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen guru dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,424 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. Selain temuan yang sudah diungkapkan sebelumnya, temuan lain dalam penelitian yang dilakukan Purba tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan angka korelasi 0,491. Simpulan hasil penelitian ini yang dilakukan Purba adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menentukan kinerja seseorang. Jika seseorang memiliki motivasi untuk bekerja yang tinggi dan baik maka orang tersebut akan memperoleh kinerja yang baik pula. Dengan kinerja yang baik maka tujuan dan target yang sudah dsitentukan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Orang yang telah merasa faktor-faktor pendorong motivasinya telah dipenuhi akan membangun dan memiliki motivasi kerja baik, bekerja dan prestasi kerja merupakan satu kesatuan kebutuhan yang harus dipenuhi. Orang yang memiliki motivasi kerja yang baik selalu bekerja penuh perhitungan dan semangat yang tinggi, dia tidak mudah menyerah dan terpengaruh oleh

kondisi lingkungan yang kurang sepeham dengannya. Dia akan berusaha lingkungan mengikuti pola pikiran, pola tindak yang dia miliki. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja baik dipastikan memiliki kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Uno (2016) yang menyatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasi kerjanya.

#### **b. Hubungan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

Hasil perhitungan korelasi antara variabel  $X_2$  dengan Y yaitu 0,578. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N-2 = 34$ , diperoleh  $r_{tab} = 0,320$ . Ternyata  $r_{hit (y,1)} > r_{tab}$  yaitu  $0,578 > 0,320$ . Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh  $t_{hit} 4,13$  dikonfirmasi dengan harga  $t_{tab}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $db = N-2 = 34$  dan didapat yaitu 1,689. Hasil ini menunjukkan harga  $t_{hit} > t_{tab} 4,13 > 1,689$ . Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru berarti pada  $\alpha = 0,05$  teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas

lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara ( $X_2$ ) dengan Y dengan ( $X_1$ ) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{hitung}$  0,513. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N-2 = 34$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,320$ . Ternyata  $r_{hitung} (y_{1,2}) > r_{tabel}$  yaitu  $0,513 > 0,320$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Guru (Y), bila iklim organisasi ( $X_2$ ) dikontrol.

Temuan kedua dalam penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Gugus Garut kecamatan Darul Imarah dengan besar koefisien korelasi 0,578. Sumbangan efektif yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 25,57%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selamat, dkk. (2013) yang mengemukakan bahwa guru-guru di sekolah menengah tidak mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dikarenakan iklim organisasi di sekolah itu tidak sehat, dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Stephen Kemmis, Robin McTaggart (2014) bahwa iklim organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik

pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk.

### **c. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru**

Perhitungan korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y diperoleh koefisien korelasi 0,645, sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N-2 = 34$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,320. Dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,645 > 0,320$ ). Selanjutnya hasil perhitungan di peroleh  $F = 11,75$ . Dengan mengkonsultasikan harga tersebut dengan kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan  $dk = (2,33)$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,28. Dari hasil tersebut diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11,75 > 3,28$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama dengan kinerja guru pada taraf signifikansi 5% teruji kebenarannya.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji regresi ganda diperoleh  $F_{hit} = 11,75$ . Dengan mengkonsultasikan harga  $F_{hit}$  tersebut pada harga kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dan  $dk = (2,33)$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,28. Harga tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (2,36,5%) yaitu  $11,75 > 3,28$ . Temuan ketiga yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru yaitu besar koefisien korelasi 0,645 dan sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 41,60%. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja guru selain kedua variabel bebas yang tidak dikaji dalam

penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisai, gaya kepemimpinan, komunikasi atasan dan bawahan, dan lain sebagainya.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Disamping motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Jika iklim organisasi dalam keadaan baik maka kondisi iklim organisasi tersebut akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Dengan demikian, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru

Selanjutnya bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Zainudin (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan sig t  $0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan, (1) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan sig t  $0,009 < 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang dengan sig t  $0,002 < 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Malang sig F  $0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut, Kabupaten Aceh Besar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka. Selain itu, iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi di SD Negeri Gugus Garut, semakin baik pula kinerja guru tersebut. Terakhir, motivasi kerja dan iklim organisasi bersama-sama juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Garut. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan perbaikan iklim organisasi dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, A. A., Ahid, N., Fawzi, T., & Muhtadin, M. A. (2023). Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum Pembelajaran. *Tsaqofah*, 3(1), 23–38. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v3i1.732>
- Astuti. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 435–449. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v5i1.79>
- Darmayasa, I. W. (2021). Meningkatkan Kemampuan Guru Produktif Membuat Rencana Pelaksanaan

- Pembelajaran (RPP) Melalui Supervisi Klinis Di SMK Negeri 1 Bebandem Tahun 2019/2020. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 175–190. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta/article/view/1289%0Ahttps://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta/article/download/1289/687>
- Dirgantoro, A. (2016). Peran Pendidikan dalam Membentuk Karakter Bangsa Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Jurnal Rontal Keilmuan PPKn*, 2(1), 1–23.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 4(2).
- Islam, M. H. (2024). Supervisi Kepala Madrasah pada Manajemen Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Menengah Pertama Badridduja Full Day School. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1), 210–224. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/6090>
- Izzuddin, I. (2020). Peran Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *SINAU: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 6(2), 73–86. <https://doi.org/10.37842/sinau.v6i2.39>
- Lisa Firyani, Sariakin, M. P. (2024). *Pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di sd negeri lam ilie kabupaten aceh besar 1,2,3*. 1–11.
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Penerbit Samudra Biru.
- Maulida Laily Kusuma Wati, Subyantoro, S., & Wagiran, W. (2024). Peranan Guru dalam Manajemen Peserta Didik Untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Didik. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, Dan Sastra*, 10(1), 1073–1090. <https://doi.org/10.30605/onoma.v10i1.3436>
- Mulyasa, E. (2017). *Revolusi Mental Dalam Pendidikan*. Rosda Karya.
- Ritmanto. (2017). Hubungan Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Lasolo. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.ke-menkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>
- Saputro, B. C. (2017). Meningkatkan Hasil Belajar Sifat-Sifat Cahaya Dengan Metode Inquiri Pada Kelas V Semester II SD Negeri Sumogawe. *JMP Online*, 1(9), 925–937.
- Sariakin, & Nora, F. (2023). Kontribusi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1). <https://doi.org/10.55681/jige.v4i>

1.574

Sariakin, Yulsafli, Rizka, B., & Mahmud, T. (2023). Kesulitan Mahasiswa Dalam Belajar Keterampilan Berbicara Bahasa Inggris Via Online Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Metamorfosa*, 11(1), 48–70. <https://doi.org/10.46244/metamorfosa.v11i1.2059>

Solehudin, S. (2023). Tantangan Dunia Pendidikan Islam dan Implikasinya Terhadap Perubahan Kebijakan. *BAHTSUNA: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 5(2), 130–140. <https://doi.org/10.55210/bahtsun.a.v5i2.308>

Stephen Kemmis, Robin McTaggart, R. N. (2014). *The Action Research Planner*. Deakin University Press.

Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Junwinanto (ed.); Ed 1 Cet 1). PT Bumi Aksara.

Utama, W. W., Kuswarno, E., & Radjamansyah, R. (2022). Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP BPI dan SMP Pasundan 1 Kota Bandung. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 752–760. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.461>