

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN PROFESIONAL, PEMBERDAYAAN SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KABUPATEN DELI SERDANG

Susianti (1), Faisal Rahman (2), Budi Indra Syahdewa (3)

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Susiantispd76@gmail.com (1), faisalrahman@umsu.ac.id, (2), budiindrasyhdw@gmail.com (3),

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel variabel yang tengah dikaji, yaitu Motivasi Kerja, Kemampuan Profesional, Pemberdayaan Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri Kabupaten Deli Serdang, dengan periode penelitian yaitu sejak Januari 2023 sampai dengan juni 2024. Populasi penelitian yaitu 225 orang seluruh tenaga pendidik yang berstatus PNS dan honorer di SMP Negeri Kabupaten Deli serdang yang berjumlah 225. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 195 orang yang berstatus PNS. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek yang akan diteliti yaitu angket dengan pendekatan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas data, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan determinasi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja dengan nilai t hitung yaitu 2.533. Ada pengaruh Kemampuan Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung yaitu 2.715. Ada pengaruh Pemberdayaan Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung yaitu 2.999. Ada pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di Kabupaten Deli Serdang dengan nilai t 2.467. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Kemampuan Profesional, pemberdayaan sekolah dan Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di Kabupaten Deli Serdang serta nilai t hitung yaitu 7.620.

Kata kunci : Motivasi, Profesional, Pemberdayaan Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research aims to find out how the variables being studied, namely Work Motivation, Professional Ability, School Empowerment and Organizational Climate, affect Teacher Performance. This research was conducted at the Deli Serdang Regency Public Middle School, with the research period being from January 2023 to June 2024. The research population was 225 people, all teaching staff with civil servant and honorary status at the Deli Serdang Regency Public Middle School, totaling 225. Meanwhile, the research sample was 195. people with civil servant status. The instrument used to obtain data and information about the object to be studied is a questionnaire with a Likert scale approach. The data analysis techniques used are testing data validity, reliability, classical assumptions, hypotheses and determination. The results of research data analysis show that there is an influence of work motivation on performance with a calculated t value of 2.533. There is a significant influence of Professional Ability on teacher performance with a calculated t value of 2.715. There is a significant influence of School Empowerment on teacher performance with a calculated t value of 2.999. There is an influence of School Climate on teacher performance in Deli Serdang Regency with a t value of 2.467. There is a significant influence between Work Motivation, Professional Ability, school empowerment and School Climate on teacher performance in Deli Serdang Regency and the calculated t value is 7.620.

Keywords: Motivation, Professionalism, School Empowerment, Teacher Performance.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting didalam menjalankan proses pendidikan karena memiliki peran dan tanggung jawab yang besar. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Guru bermutu atau tidak, dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam dan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Jadi, guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak untuk mengajar. Motivasi kerja merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan perilaku manusia. Moskowitz, 2018 menyatakan bahwa *“motivation is usually refined the initiation and direction of behaviour, and the study of motivation is an effect the study of course of behaviour.”* Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan 7 kompetensi guru, bahwa seorang guru tidak hanya harus memiliki kompetensi pedagogik (ilmu pendidikan/pengajaran) dalam proses belajar mengajar, melainkan juga kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seharusnya, guru berusaha dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar agar lebih beradaptasi karena setiap sekolah pasti iklimnya berbeda-beda. Yamin dalam Amantua (2020) yang menyebutkan bahwa “iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim sekolah yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik. Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Artinya adalah iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundur sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut dalam menciptakan lingkungannya dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya. Hasil pengamatan awal di SMP Negeri 1 Tanjung Morawa menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Salah satunya adalah masih terdapat beberapa guru yang sangat kesulitan dalam melakukan pengembangan diri, kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah kepada guru, iklim sekolah kurang kondusif, hal ini disebabkan oleh adanya konflik antar guru di sekolah tersebut. Tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru maupun guru dengan sesama guru lainnya belum optimal. Adanya jarak antara kepala sekolah dengan guru dan hubungan kerja antar guru kurang harmonis. Fakta lain yang ditemukan adalah letak maupun penataan sarana dan prasarana juga kurang tepat. Hal ini juga berdampak pada kinerja mengajar guru tersebut. Guru tersebut menjadi tidak betah di sekolah ditandai dengan terlambat datang ke sekolah yang juga menyebabkan terlambat untuk mengajar di kelas. Kondisi guru yang tidak kompak serta perasaan tidak nyaman atas kondisi lingkungan fisik dan psikis menandakan bahwa iklim organisasi sekolah tersedut kurang

kondusif. Hal ini tentu adalah salah satu hal yang menarik untuk diteliti, yakni bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, sebab dari uraian peristiwa tersebut memperlihatkan bahwa iklim sekolah yang tidak kondusif membuat guru kurang maksimal dalam mengajar. Hal ini sebagaimana menurut temuan dari Selamat (2013) bahwa iklim kerja dari suatu organisasi akan meningkatkan kinerja dari guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik..

2. Perumusan Masalah

Pada penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah, yaitu

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
2. Adakah pengaruh kemampuan profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
3. Adakah pengaruh pemberdayaan sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
4. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
5. Adakah Pengaruh motivasi kerja, kemampuan profesional, pemberdayaan sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri1 Kabupaten Deli Serdang ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Deli Serdang ?
5. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, kemampuan profesional, pemberdayaan sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri1 Kabupaten Deli Serdang ?

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang manfaat penelitian bagi dunia pendidikan terutama profesionalitas guru dan komitmen kerja guru. Dari judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Profesional, Pemberdayaan Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Deli Serdang..

II. METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Berikut ini akan dibahas mengenai pengertian dan populasi dan sampel, antara lain:

Populasi

Sugiyono (2015:11), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan definisi di atas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 225 orang.

Sampel

Menurut Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono:2010), Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 195 orang guru.

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	130.31	17.101		7.620	.000		
	Motivasi Kerja	.142	.056	.178	2.533	.012	.988	1.012

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari Tabel 1 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 130.31$ dan $b = 0.142$. Dengan memasukkan harga a dan b kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 130.31 + 0.142X_1$.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut

Tabel 2 Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	130.31	17.101		7.620	.000		
	Kemampuan profesional	.084	.118	.051	2.715	.046	.975	1.025

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari tabel 2 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 130.31$ dan $b = 0.084$. Dengan memasukkan harga a dan b kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 130.31 + 0.084X_2$.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3 Koefisien Regresi Linier X3 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	130.31	17.101		7.620	.000		
	Pemberdayaan sekolah	.082	.057	.101	2.999	.031	.981	1.019

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari tabel 3 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 130.31$ dan $b = 0.82$ Dengan memasukkan harga a dan b kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 130.31 + 0.82 X_3$.

Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut

Tabel 4 Koefisien Regresi Linier X4 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	130.31	17.101		7.620	.000		
	Iklim Sekolah	.378	.153	.176	2.467	.015	.959	1.043

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari tabel 4 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 130.31$ dan $b = 0.378$ Dengan memasukkan harga a dan b kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 130.31 + 0.378 X_4$.

Pengujian Hipotesis Kelima

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut

Tabel 5 Koefisien Regresi Linier X1,X2,X3 dan X4 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	130.311	17.101		7.620	.000		
	Motivasi Kerja	.142	.056	.178	2.533	.012	.988	1.012
	Kemampuan profesional	.084	.118	.051	.715	.046	.975	1.025
	Pemberdayaan sekolah	.082	.057	.101	1.429	.031	.981	1.019
	Iklim sekolah	.378	.153	.176	2.467	.015	.959	1.043

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari Tabel 5 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 130.31$ dan $b = 0.142$, $c = 0.84$, $d = 0.82$, $e = 0.378$ Dengan memasukkan harga a, b, c, d dan e kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 130.31 + 0.142X_1 + 0.84X_2 + 0.82X_3 + 0.378X_4$

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
2. Kemampuan Profesional berpengaruh terhadap kinerja Guru di Kabupaten Deli Serdang Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kemampuan Profesional yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru
3. Pemberdayaan Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti bahwa Pemberdayaan Sekolah memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.
4. Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru di Kabupaten Deli Serdang Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim sekolah yang kondusif akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru
5. Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Profesional (X2), pemberdayaan sekolah (X3) dan Iklim (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru di Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Profesional (X2), pemberdayaan sekolah (X3) dan Iklim (X4) yang tinggi akan meningkatkan kinerja Guru

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Istifah Kemal, 2021, [The effect of trust and job satisfaction on citizenship organizational behavior in high school](#), Jurnal vol 13 (2)
- Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri., 2021, [Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar](#), Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 5 (3).
- Andayani, Dewi Elfrianto, Akrim, 2022, [Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai](#). Alignment, Journal of Administration and Educational Management Vol 5 (1)
- Andriansyah Bar. Randy Hidayat, 2022, Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget Motivasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 7 (1)
- Elfrianto. Endang sari, frank. Indra Prasetya, (2021). Kepemimpinan transformasional Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (studi), Jurnal pendidikan rokania vol 6 (3)
- Franky Parlindungan Silalahi, Amini, 2023. [Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara](#). Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT] vol 4 (2)

Susianti, Rahman F, Indra Syahdewa B : Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Profesional, Pemberdayaan Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Deli Serdang

Maita, Amini, Indra Prasetya, 2023. Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu. Jurnal Pendidikan Tambusai., Vol 7 (1)

Pulungan, Lilik Hidayat (2020). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner , Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan*. Doctoral thesis, UNIMED. . Diakses pada tanggal 3 maret 2023.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
17 Juli 2024	10 Agustus 2024	28 Agustus 2024	Ya