

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI MODERASI PADA SMK NEGERI 2 PATI

Toto Sutriyono

Program Pascasarjana, Universitas Stikubank

e-mail : aa.tosu@gmail.com

Sunarto

Program Pascasarjana, Universitas Stikubank

e-mail: sunarto pps@yahoo.co.id

Abstract

This research aimed to analyze the influence of teacher competence and motivation to the Teacher Performance with Organizational Climate as moderation. The population is made the object of research is all teachers of SMK Negeri 2 Pati

Empirical research using quantitative descriptive research method with sampling technique using census method. Data were taken from primary data through a questionnaire with data analysis using multiple linear regression equation.

The research proves that the Variables Teacher Competence ,Motivation and Organizational Climate variables significant positive effect on the dependent variable of teacher performance. But the climate organization does not moderate influence on the Teacher Competence Variables and Motivation variable to variable Teacher Performance.

Keywords: Teachers Competency, Motivation, Organizational Climate and Teachers Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi sebagai Moderasi. Populasi yang dijadikan obyek penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 2 Pati

Penelitian empirik menggunakan metode diskriptif kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data penelitian diambil dari data primer melalui Kuesioner dengan analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Variabel Kompetensi Guru dan Variabel Motivasi serta variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru. Namun Variabel Iklim organisasi tidak memoderasi pengaruh Variabel Kompetensi Guru dan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Guru.

Kata kunci: Kompetensi Guru, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru pada saat ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Dalam implementasinya di lapangan banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya guru dalam meningkatkan kinerjanya diperlukan adanya kompetensi

yang harus dimiliki, dimana menurut Mulyasa, (2004) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan berbasis kompetensi, menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan pada suatu jenjang pendidikan tertentu, agar mampu berkompentensi sampai dengan tingkat global

Selain Kompetensi, yang harus dimiliki oleh seorang guru salah satunya adalah motivasi. Dengan adanya motivasi seorang guru maka dalam mengajar sesuai dengan target kurikulum yang direncanakan. Pidarta dalam Saerozi (2005) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, terpenuhinya harapan-harapan dan kepercayaan personalia sekolah.

Soetopo (2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilaku dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Sedangkan sekolah itu sendiri dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis atau wadah tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi. Pendekatan dinamis merupakan hubungan kerja sama yang harmonis antar anggota untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di SMK Negeri 2 Pati dan Konsep penelitian terdahulu, disebutkan bahwa kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklim organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka dari itu dalam penelitian ini dirumuskan bahwa: “Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi sebagai moderasi?”

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi Guru

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, pada tabel 3 halaman 18 sampai dengan 23 yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya. Melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Herbzsberg dalam Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa dilihat dari sumber yang menimbulkannya, motivasi dibedakan dua macam, yaitu *motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik*. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan, yang timbul karena melihat manfaatnya.

Iklim Organisasi Sekolah

Organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Siagian (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah adalah kondisi lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif yang dialami oleh guru mempengaruhi sikap-sikapnya dan itu berdasarkan kepentingan secara bersama tentang "sikap" di sekolah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan yang mempunyai ciri-ciri atau sifat yang terbentuk dan dirasakan dari interaksi kepentingan bersama-masa menggambarkan lingkungan psikologis organisasi sebagai sikap disekolah

Kinerja Guru

Pengertian kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbin,2009),

Menurut peraturan yang tertuang dalam penilaian kinerja guru, Direktorat Tenaga Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2008, "*Kinerja Guru merupakan wujud perilaku seseorang (guru) atau organisasi dengan orientasi (melakukan) prestasi*". Kinerja guru meliputi kegiatan utama dalam melaksanakan tugas profesional : (a) merencanakan program pembelajaran; (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran; dan (c) melakukan evaluasi pembelajaran.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang akan diamati dalam penelitian ini. Walaupun terdapat pula penelitian yang menyebutkan sebaliknya (bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat). Penelitian tersebut dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Hasil penelitian H.Muhammad Arifin (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa kompetensi yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan teori reputasi Borgutee (di Madaria, 2013) bahwa reputasi (kinerja) ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia melalui kompetensi.

Hasil penelitian Adayemi T menunjukkan hubungan yang signifikan ditemukan dalam penelitian ini antara iklim organisasi di sekolah-sekolah kecil dan iklim organisasi di sekolah-sekolah besar terhadap kinerja guru, adalah konsisten dengan temuan yang dibuat pada penelitian sebelumnya (Fowler dan Walberg, 1991; Getzel dan Guba, 1997).

Hasil penelitian Anguo Xu , Long Ye menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kinerja mengajar, pekerjaan kinerja, kinerja penelitian, kinerja pelayanan profesi guru tingkat kompetensi dan masing-masing dimensi dalam universitas riset dengan karakteristik industri.

Sedangkan korelasi antara kinerja mengajar dan kemampuan penelitian, antara penelitian kinerja dan kemampuan mengajar, dan antara kinerja pelayanan profesi dan dasar kualitas positif, namun tidak signifikan.

Hasil penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan menunjukkan bahwa hasil analisis membuktikan motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian Herdiyanto, Liliana menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian Erna Suriyanti menunjukkan Pada taraf Signifikan 1%, Iklim Organisasi dilihat dari ketaatan pegawai pada peraturan ternyata tidak ada hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Pada Kabupaten

Balangan, sedangkan taraf Signifikan 5%, ternyata ada hubungan.

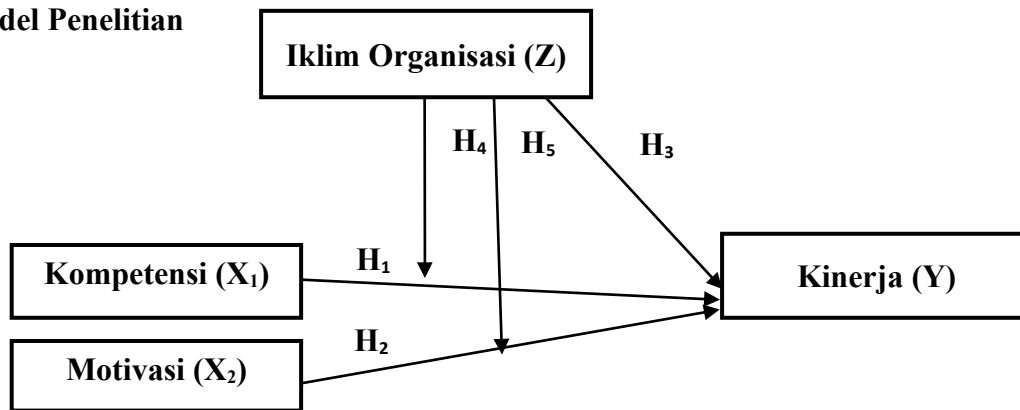
Rumusan Hipotesa mode Empiris

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim organisasi sekolah. Dengan iklim organisasi yang baik dan kondusif, maka akan dapat memicu para guru untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Sehingga dalam diri para guru akan timbul

suatu perasaan-perasaan yang menyenangkan saat bekerja karena suasana lingkungan yang mendukung.

Uraian yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan keterkaitan antara motivasi, kompetensi, dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Keterkaitan hubungan tersebut dapat diilustrasikan pada gambar model sebagai berikut:

Model Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Obyek dan Jenis Data

Obyek Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris yang membuktikan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dengan moderasi iklim organisasi sekolah pada SMK Negeri 2 Pati.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data dari hasil wawancara / isian kuisisioner yang didapat dari responden.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menggunakan penelitian sensus, dimana sejumlah 154 guru diambil seluruhnya sebagai responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif kuantitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2004).

Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil data penelitian dari 154 responden diperoleh diskripsi jenis kelamin laki-laki 102 sedangkan perempuan 52 orang, Usia responden adalah responden dengan usia antara 21 - 30 sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 17%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 26 responden dengan prosentase 17%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 36 responden dengan prosentase 25%, dan usia diatas 50 tahun sebanyak 63 responden dengan prosentase 41%.

Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 129 responden dengan persentase sebesar 84%, sedangkan

responden dengan pendidikan S2 sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 16%.

Golongan kepangkatan IIIa-IIIb sebanyak 88 responden dengan persentase 12%, responden yang mempunyai golongan kepangkatan IIIc-III d sebanyak 10 responden dengan persentase 6%, responden yang mempunyai golongan kepangkatan IV sebanyak 80 responden dengan persentase 52%, sedangkan responden yang tidak mempunyai golongan kepangkatan karena Non PNS sebanyak 46 responden dengan persentase 30%.

Masa kerja paling banyak adalah 21-30 tahun sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 38%, disusul masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 28 responden dengan prosentase 18 %, kemudian masa kerja dari 11-20 tahun sebanyak 25 tahun atau 16%, dilanjutkan masa kerja diatas 30 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 14%. dan responden dengan paling sedikit masa kerja 5-10 tahun sebanyak 21 responden atau 14%.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji menunjukkan pada variabel kompetensi $KMO = 0.872$, *motivasi* $KMO = 0,826$, iklim organisasi $KMO = 0,883$, dan kinerja guru $KMO = 0,910$, semuanya mempunyai nilai $KMO > 0,5$. Hal tersebut menunjukkan bahwa syarat kecukupan sampel terpenuhi. Pada variabel *kompetensi* melalui uji diperoleh duapuluh empat indikator yang valid. Sementara pada variabel *motivasi* melalui uji diperoleh tiga belas indikator yang valid.

Untuk variabel iklim organisasi melalui uji dua tahap dari lima belas indikator diperoleh satu indikator yang nilai *loading factor*

nya $> 0,4$. Pada variabel kinerja guru melalui uji satu tahap diperoleh empat belas indikator yang valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil Uji Validitas kemudian diuji reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, kompetensi guru mempunyai nilai Cronbach's Alpha = 0,934, motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha = 0,874, iklim organisasi mempunyai Cronbach's Alpha = 0,933, dan kinerja guru memiliki Cronbach's Alpha = 0,934. Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari ke empat variabel hasilnya reliabel, artinya bersifat konsisten atau stabil untuk digunakan dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui kecukupan data residual terdistribusi norma, diperoleh Asymp Sig (2-tailed) adalah sebesar $0,277 > 0,05$. Data tercukupi dan dapat diperhitungkan analisisnya lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* $> 0,1$, serta nilai VIF < 10 . Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Data dapat diperhitungkan analisisnya lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser ditemukan bahwa nilai sign Variabel Kompetensi guru sebesar 0,76 dan Motivasi sebesar 0,459 dan iklim organisasi sebesar 0,666, semuanya diatas dari 0,05 Oleh karena itu sesuai kriteria uji Glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model dapat digunakan untuk estimasi selanjutnya.

Uji Model.

Model Regresi sebagai alat analisis diuji dengan menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi. Uji F. Berdasarkan uji F atau uji *goodness of fit* diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansinya $0,000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa model layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pada *model summary* besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *r adjusted square* yang menunjukkan angka 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, iklim organisasi, interaksi antara motivasi dan iklim organisasi, serta interaksi antara kompetensi dan iklim organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 58 %. Sementara sisanya sebesar 42, % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesisa

Hasil Analisis Regresi Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Variabel Moderasi Iklim Organisasi Sekolah

Variabel	Koefisien	t
Kompetensi Guru (X1)	,801*** ,370*** ,790*	10,937 5,328 2,003
Motivasi (X2)	,336 ,992	0,965
Iklim Organisasi (Z)		0,009
X1.Z		
X2.Z		
F Adj.	71,4405	
R ²		

	8	
	0	

Sumber: Lampiran

Keterangan : * : Signifikansi level 0,1 %
 ** : Signifikansi level 1 %
 *** : Signifikansi level 5 %

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah: Pengaruh X₁ (Kompetensi Guru) dan X₂ (Motivasi) terhadap Y₁ (Kinerja Guru) dengan Z (Iklim Organisasi Sekolah) sebagai moderasi

$$Y = a_1 + (0,718) X_1 + (0,452) X_2 + (0,110) Z + 0,965 \cdot X_1Z + 0,009 \cdot X_2Z + e$$

Hipotesis 1

Output data hasil analisis regresi nilai β 0,718 dan sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

Hipotesis 2

Output data hasil analisis regresi nilai β 0,452 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Hipotesis 3

Output data hasil analisis regresi nilai β 0,110 dan nilai sig. $0,047 < 0,05$ Maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

Hipotesis 4

Output data hasil analisis regresi nilai β ,571 dan nilai sig. $0,336 > 0,05$ tidak signifikan. Artinya bahwa iklim organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Hipotesis 5

Output data hasil analisis regresi nilai β ,005 dan nilai sig. $0,992 > 0,05$ tidak signifikan. Artinya bahwa iklim organisasi

sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru tinggi, terbukti dengan memiliki skor rata-rata 4,24 . Namun untuk penguasaan guru terhadap karakteristik peserta didik dan kemampuan mengembangkan kurikulum sesuai bidangnya masih rendah dan perlu ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Temuan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, terbukti dengan memiliki skor rata-rata yaitu 3,81. Namun masih terdapat fenomena bahwa masih banyak guru yang belum mau berusaha memaksakan diri untuk memulai bekerja tepat waktu, sehingga perlu adanya upaya kelembagaan agar guru mau memulai bekerja tepat waktu.

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Pati. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Sebagian besar guru memiliki Iklim Organisasi tinggi, namun masih ada fenomena yang perlu mendapat

perhatian untuk ditingkatkan yaitu toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai untuk dilakukan perbaikan.

Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara iklim organisasi terhadap hubungan antara Kompetensi dan kinerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi tidak memoderasi terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Fenomena menunjukkan bahwa kurang adanya Reward dari sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi terhadap kinerja guru. Sehingga kinerja guru hanya dipengaruhi kompetensi yang dimiliki guru itu sendiri.

Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara Iklim organisasi terhadap hubungan antara Motivasi dan kinerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi tidak memoderasi terhadap pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru.

Dari Hasil penelitian diperoleh fenomena bahwa kurang adanya pengakuan dari sekolah terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan penghargaan secara langsung sesuai dengan tingkat kinerja. Sehingga kinerja guru hanya dipengaruhi motivasi yang dimiliki guru itu sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- Iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Iklim organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- Iklim organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Implikasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi sebagai berikut:

Implikasi Teori

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Di lain sisi ternyata iklim organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja guru secara langsung. Artinya bahwa dengan peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh argumentasi dan mendukung penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi pada guru maka kinerja guru pun akan tinggi.

Implikasi Manajerial

Dari hasil uraian tersebut di atas, maka hasil penelitian ini dapat digunakan bagi Kepala Sekolah sebagai manajemen sekolah dalam mengambil kebijakan dan keputusan dalam rangka peningkatan kompetensi guru, motivasi serta lebih membangun iklim organisasi yang baik untuk lebih meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan konsep yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa peningkatan kinerja guru dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Implikasi Organisasional

Kepala Dinas Pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Iklim organisasi Sekolah sebagai Variabel Moderasi sebagai bahan

pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anguo Xu¹, Long Ye², 2014. *Impacts of Teachers' Competency on Job Performance in Research Universities with Industry Characteristics: Taking Academic Atmosphere as Moderator*, *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 2014 – 7(5): 1283-1292 – Online ISSN: 2013-0953 – Print ISSN: 2013-8423
- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Ermelinda Yosefa Awe, 2016. *Hubungan antara Iklim Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) di kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada*, *Journal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, ISSN: 2355-5106 Vol. 3, No. 1, Maret 2016.
- Gibson, Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H., 2002. *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*. Binarup. Tangerang.
- Hasibuan, M., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sumber Aksara*, Jakarta.
- Hikmat, 2009. *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R., 2002. A test of a model of school achievement in rural schools: The significance of collective efficacy. *Theory and research in educational administration Journal*. 1, 185-a202.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R., 2002. The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 2, 38. doi:10.2307/40364336
- Hoy, W. K., Sweetland, S. R., & Smith, P. A., 2002. Toward an organizational model of achievement in high schools: The significance of collective efficacy.

- Educational Administration Quarterly*, 38(1), 77-93.
- I. Gozali, 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 19, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irham Fahmi, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Keith dan John Newstrom. Terjemahan Agus Dharma, 2008. *Perilaku dalam organisasi*. Gelora aksara Pratama. Jakarta
- Lie Liana, Tristiana Rijanti, 2016. *Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional*, *Journal Unisbank Semarang*, ISBN: 978-979-3649-96-2 28 Juli 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marco Van Herpen, Mirjam Van Praag and Kees Cool, 2005. *The Effects Of Performance Measurement and Compensation On Motivation. An Empirical Study By Journal Penelitian De Economicst 153.no.3*.
- H. Muhammad Arifin, 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*, *Journal International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015 E-ISSN 1913-9039
- R, 2006. dalam P.Yukthamarani Permarupan. (2013). *The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*
- Nair. R, 2006. *Climate studies and associated best practices to improve climate issues in the workplace*.
- Nurhadi, 2004. *Kurikulum 2004 Pertanyaan & Jawaban*. Cetakan Pertama. PT Grasindo, Anggota IKAPI, Jakarta.
- P. Siagian, Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Proceedings of the 2006, WEPAN Conference, WEPAN-Woman in Engineering Programs and Advocates Network.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P.S, 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia Jilid 1. Gramedia Group, Jakarta
- Robbins, P.S dan Judge, 2009. *Organizational Behavior 13 th edition*
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55,68-78.
- Suharsimi Arikunton, 2010. *Metodologi Penelitian*, Rineke Cipta Jakarta
- Soetopo, Hendyat, 2010. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- T.O. Adeyemi, 2008. *Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey*, *Asian Journal of Information Technology* 7 (4): 138-145, 2008
- Uno, H, 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Akasara. Jakarta.