

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR**

**Dwiky Arya Chandra<sup>1</sup>, Sutarmin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Peradaban Bumiayu

Corresponding Author: <sup>2</sup>[sutarmin74@email.com](mailto:sutarmin74@email.com)

### **Article History**

Received: 08-09-2022

Revised: 25-09-2022

Accepted: 11-10-2022

### **Kata Kunci:**

Motivasi, Iklim Kerja,  
Kompetensi, Kinerja Guru

### **Keywords:**

Motivation, Work Climate,  
Competence, Teacher  
Performance

### **ABSTRAK:**

Pendidikan merupakan proses komunikasi yang mengandung transformasi pengetahuan, nilai dan ketrampilan baik di dalam atau di luar sekolah yang berlangsung sepanjang hayat dari generasi ke generasi. Pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan manusia. Guru merupakan elemen yang memiliki pengaruh besar terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gumelar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, jumlah sampel adalah 123 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS v 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, iklim kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gumelar.

### **ABSTRACT:**

Education is a communication process that contains the transformation of knowledge, values and skills both inside and outside school that lasts throughout life from generation to generation. Education is also very influential on human development. The teacher is an element that has a major influence on the process and quality of education outcomes. This study aims to determine the effect of motivation, work climate, and competence on the performance of elementary school teachers in Gumelar District. This research is a type of quantitative research. The sampling technique used probability sampling with simple random sampling method, the number of samples was 123 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS v 25. The results of this study indicate that motivation, work climate, and

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses komunikasi yang mengandung transformasi pengetahuan, nilai dan ketrampilan baik di dalam atau di luar sekolah yang berlangsung sepanjang hayat dari generasi ke generasi. Pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan manusia. Berbeda dari bidang-bidang yang lainnya, adanya pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia dimana keberhasilan pendidikan manusia tidak akan lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Pada sistem pendidikan, terdapat beberapa komponen yang akan mendukung terlaksananya pendidikan di sebuah negara yaitu seorang guru. Guru merupakan elemen yang memiliki pengaruh besar terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru akan dituntut untuk meningkatkan profesionalisme demi tercapainya tujuan dari pendidikan (Zulaikha, 2013).

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Maka kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Pertiwi, 2019).

Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seorang guru adalah sumber daya manusia yang memiliki keterlibatan dalam proses administrasi pendidikan (Pertiwi, 2019).

Terdapat ulasan terkait kinerja guru yang dikaji Aslamiyah, Saffaanatuzaqiya and Rizqi, (2021) mengungkap kinerja guru MTS Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik tidak meningkat secara signifikan, bahkan ada yang menurun, berdasarkan penilaian dua tahun terakhir dari tahun 2020 hingga 2021. Kinerja guru pada MTS Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik tidak mengalami peningkatan kinerja pada tahun tersebut dikarenakan adanya kondisi pandemi covid-19 yang terjadi. Oleh karena itu, diperlukan adanya strategi peningkatan kinerja untuk menjaga kualitas guru yang efektif dalam menghadapi keadaan yang serba menggunakan teknologi.

Pemerintah menyadari pentingnya peran guru. Sehingga Susilo Bambang Yudhoyono, Presiden keenam Republik Indonesia, mencanangkan pendidikan vokasi pada 2 Desember 2004. Deklarasi ini diharapkan dapat meningkatkan status sosial guru secara signifikan. Keberadaan guru diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 (UUGD) Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 20 Desember 2005 (Wahyuni, 2014).

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki keterampilan dan kompetensi tertentu dalam mengajar. Kompetensi dan keterampilan merupakan bagian dari kompetensi profesional seorang guru (Hasanah dan Kristiawan, 2019). Untuk mencapai kompetensi dan keterampilan yang diinginkan guru, diperlukan pelatihan. Seperti yang dikatakan Tilaar, (2009), peningkatan kualitas pendidikan seorang guru tergantung pada banyak hal yang harus diperhatikan, terutama kualitas sebagai seorang guru. Untuk dapat menjadi pendidik yang berkualitas, seorang guru perlu

meningkatkan keterampilannya, dengan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan ilmu pendidikan. Pendidik juga harus memperhatikan aspek lain seperti peningkatan motivasi guru dan kinerja yang optimal.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang harus dicapai, kemampuan kerja tentang peralatan, atau prestasi yang diperlihatkan. Soedarmayanti, (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi kinerja sebagai alat ukur pengkajian tingkat kinerja, yaitu : kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Secara teknis “ kinerja guru adalah kegiatan seorang guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil dari pembelajaran tersebut serta bertanggung jawab dalam kelancaran proses pembelajaran secara efektif dan efisien (PERMENDIKNAS No.16, 2007).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2011). Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Motivasi adalah seperangkat nilai dan sikap yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuannya (Zainal, 2015). Komponen orientasi mencakup 2 aspek, yaitu orientasi perilaku (bekerja untuk mencapai tujuan) dan adanya kekuatan perilaku (upaya individu dalam bekerja). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu yang dapat memotivasi individu untuk melakukan sebuah tindakan sesuai dengan keinginannya. Ketika individu merasa termotivasi, mereka akan mempunyai pilihan untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya (Zainal, 2015). Hal yang dapat memotivasi seorang guru adalah adanya keinginan untuk menunaikan tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang merupakan sesuatu yang wajib untuk dilaksanakan yang dapat meningkatkan keaktifan siswa dalam belajar. Agar siswa aktif dalam belajar, maka diperlukan keterampilan yang tepat dalam strategi dan metode bagi siswa.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan, dan oleh Zainal (2015) faktor kesempatan itu disebut faktor lingkungan atau iklim kerja. Iklim kerja merupakan persepsi setiap orang terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi yang digunakan untuk menentukan perilaku anggota dimasa yang akan datang. Menurut (Wirawan, 2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor penyebab terjadinya iklim kerja: 1) Lingkungan eksternal yaitu ketidakpastian pasar dan ekonomi yang mempengaruhi iklim; 2) Strategi organisasi yaitu kinerja suatu organisasi tergantung pada strategi yang akan dilakukan, energi dari anggota dalam melaksanakan pekerjaan dan adanya faktor lingkungan yang menentukan tingkat energi; 3) Praktik kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi iklim kerja yang dapat mendorong motivasi anggota; 4) Pengaturan organisasi merupakan sesuatu yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja; 5) Sejarah organisasi dapat dilihat dari semakin tuanya organisasi, maka semakin kuat pengaruh kekuatan historisnya.

Iklim kerja merupakan kondisi atau suasana kerja dalam suatu organisasi. Adanya suasana kerja yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan maka hubungan antar manusia berkembang secara harmonis. Keadaan iklim yang cenderung harmonis akan sangat menguntungkan bagi pelaksanaannya. Iklim sekolah menurut Muhlisin, (2011) mengatakan bahwa iklim sekolah memiliki 2 bagian, yaitu: 1) Iklim negatif, menunjukkan adanya persaingan, konflik, kecemburuan, pertentangan, apatis, permusuhan, dan permusuhan, individualisme dan egoisme; 2) Iklim positif, menunjukkan hubungan yang erat satu sama

lain seperti, gotong royong dan masalah yang timbul dapat diselesaikan bersama melalui sebuah pertimbangan.

Kompetensi adalah perpaduan harmonis dari beberapa unsur, yaitu adanya pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai yang dilakukan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga memiliki keeratan dengan kualitas secara personal (Rohman, 2020). Menurut Gordon dalam (Mulyasa, 2012) terdapat aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu: a) Pengetahuan (*knowledge*); merupakan kesadaran dalam bidang kognitif; b) Pemahaman (*understanding*); merupakan seberapa dalam seorang guru dalam kemampuan kognitif dan afektif yang dimiliki yang akan melaksanakan pembelajaran; c) Kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki seorang guru untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya; d) Nilai (*Value*); merupakan standar perilaku yang diyakini secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; e) Sikap (*Attitude*); merupakan reaksi seorang guru terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; f) Minat (*Interest*); merupakan kecenderungan seseorang dalam melakukan sesuatu perbuatan. Menurut Mulyasa, (2012) sebagian besar guru (57%) tidak kompeten dan tidak profesional sehingga dapat dikatakan tidak memiliki kelayakan untuk mengajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa hanya 3% guru yang memenuhi syarat untuk belajar. Ukuran prestasi guru diukur dari rasa tanggung jawab yang berakar pada pelaksanaan tugas, profesi yang telah dijalankan, dan rasa tanggung jawab moral di pundak.

Pengamatan penulis setelah melakukan pra survei terdapat permasalahan yang terjadi pada beberapa guru di beberapa sekolah dasar Kecamatan Gumelar. Adanya sikap guru yang lebih individualisme dan egoisme menyebabkan persaingan yang kurang baik antar guru di sekolah dasar. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa informasi yang didapatkan, seperti kurangnya kesadaran guru terhadap teman sejawat jika membutuhkan bantuan, adanya sifat iri yang muncul karena menonjolnya guru-guru lain yang memiliki kemampuan tentang pengetahuan yang lebih terkini. Keadaan tersebut dapat menimbulkan penurunan kompetensi dan motivasi guru dalam mengajar karena tidak memiliki kemampuan seperti guru-guru lain. Sikap tersebut juga akan menyebabkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja yang akan berpengaruh pada kinerja guru untuk memberikan pembelajaran kepada siswanya.

Beberapa penelitian yang memiliki variabel bebas (*independen*) yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel terikat (*dependen*) kinerja guru. Penelitian (Suryati, Harapan dan Houtman, 2020) menunjukkan bahwa karena keterbatasan, penelitian ini hanya mempertimbangkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini tidak menguji variabel kompetensi terhadap hasil kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian Rohman, (2020) akan melengkapi penelitian dengan menambahkan variabel kompetensi sehingga kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Gumelar.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kinerja Guru

Rohman (2020) "Kinerja guru adalah prestasi kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya".

Indikator - Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator kinerja guru, yaitu:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan

## 2. Motivasi Kerja

Zainal (2015) Motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai yang memiliki pengaruh terhadap individu untuk mencapai hal-hal untuk mencapai tujuan individu, sikap dan nilai yang tidak kasat mata serta dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk berperilaku agar dapat mencapai tujuan.

Indikator – Indikator Motivasi Kerja

B. uno (2012) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- 2) Prestasi yang dicapainya.
- 3) Pengembangan diri.
- 4) Kemandirian dalam bertindak.

## 3. Iklim Kerja

Wirawan (2007) menyebutkan bahwa iklim kerja sebagai dampak subjektif yang dirasakan berasal dari gaya pelaporan manajer, sistem formal, dan faktor lingkungan lain yang berhubungan dengan sikap, nilai, keyakinan, serta motivasi seseorang yang bekerja di sebuah organisasi tertentu.

Indikator - Indikator Iklim Kerja

Menurut Rahsel (2014) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur iklim kerja sebagai berikut:

- 1) *Flexibility dan confirmity*
- 2) *Responsibility*
- 3) *Standards*
- 4) *Reward*
- 5) *Clarity*
- 6) *Team commitment*

## 4. Kompetensi

Rohman, (2020) kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dimiliki seseorang dan mengetahui cara untuk menerapkannya dalam suatu pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan dalam bidangnya. Pada seorang guru, kebiasaan untuk berpikir dan bertindak yang konsisten serta berkesinambungan dapat menjadikan seseorang lebih kompeten dengan adanya pengetahuan dasar, keterampilan, serta nilai-nilai untuk melakukan sesuatu melakukan aktivitas mendidik.

Indikator – Indikator Kompetensi

Indikator dalam mengukur kompetensi seorang pegawai menurut Gatot (2014) yaitu :

- 1) Pengalaman Kerja
- 2) Latar Belakang Pendidikan
- 3) Pengetahuan
- 4) Keterampilan

## Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H2 : Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner didapat langsung dari responden. Studi pustaka yang digunakan yaitu berasal dari buku, jurnal-jurnal ilmiah dan literatur-literatur terdahulu yang menurut peneliti layak menjadi sumber dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan penelitian tersebut.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Menurut (Messa Media, 2012) Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki.	Menurut Supardi(2013) mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator kinerja guru, yaitu : 1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran 2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran 3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi 4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar 5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan	Skala <i>Likert</i> 1-5
<b>Motivasi kerja (X1)</b>	Ardiana, (2017) bahwa Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator ( <i>satisfier</i> ) dan faktor <i>hygiene</i> . Faktor motivator atau faktor intrinsic adalah dimana sebuah faktor yang akan menyebabkan kepuasan dalam bekerja, seperti prestasi kerja, tanggung jawab kerja, pengakuan kerja, kemajuan kerja, penghargaan serta pekerjaan itu sendiri.	B.uno(2012) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: 1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja. 2. Prestasi yang dicapainya. 3. Pengembangan diri. 4. Kemandirian dalam bertindak.	Skala <i>Likert</i> 1-5
<b>Iklim Kerja (X2)</b>	A Litwin dan Stringer dalam (Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim kerja sebagai: Efek subjektif yang dirasakan dari sistem formal, gaya informasi manajer dan faktor lingkungan penting lainnya pada sikap nilai-nilai keyakinan dan motivasi orang-orang yang bekerja di organisasi tertentu. (Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi orang-orang yang bekerja di lingkungan tersebut).	Rahsel (2014) terdapat indikator-indikator pengukuran iklim kerja sebagai berikut: 1. <i>Flexibility dan conformity</i> 2. <i>Responsibility</i> 3. <i>Standards</i> 4. <i>Reward</i> 5. <i>Clarity</i> 6. <i>Team commitment</i>	Skala <i>Likert</i> 1-5
<b>Kompetensi (X3)</b>	(Rohman, 2020) Kompetensi dapat juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.	Indikator dalam mengukur kompetensi seorang pegawai menurut (Gatot, 2014) yaitu : 1. Pengalaman Kerja 2. Latar Belakang Pendidikan 3. Pengetahuan 4. Keterampilan	Skala <i>Likert</i> 1-5

Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian awal menggunakan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dan analisis deskriptif. Lalu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolonieritas. Kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji secara parsial (uji t) uji secara simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini mengenai guru SD yang ada di Kecamatan Gumelar, terdiri dari 32 sekolah. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari sampel sebanyak 123 orang responden. Hasil penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah ada pengaruh motivasi

kerja, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gumelar dengan metode *Simple Random Sampling* sebagai metode pengambilan data.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara peneliti menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden secara langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2022 dengan pembagian sebanyak 123 kuesioner yang disebar ke seluruh SD. Rincian distributor dalam penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2.** Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	127	72,15%
Kuesioner yang kembali	123	69,88%
Kuesioner yang diolah	123	69,88%

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Usia Guru

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	0	0%
20-30 tahun	6	4,9%
30-40 tahun	27	22%
>40 tahun	90	73,2%
Jumlah	123	100%

**Tabel 4.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	57	46,34%
Perempuan	66	53,66%
Total	123	100%

**Tabel 5.** Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentasi
S1	122	99,18%
S2	1	0,81%
Jumlah	123	100%

## Analisis Data dan Pembahasan

### 1. Uji Instrumen

Pada uji instrumen terdapat dua hasil pengujian yaitu hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 19 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)			
	Indikator 1	0,669	0,148	Valid
	Indikator 2	0,633	0,148	Valid
	Indikator 3	0,546	0,148	Valid
	Indikator 4	0,492	0,148	Valid
2	Motivasi Kerja (X1)			
	Indikator 1	0,697	0,148	Valid
	Indikator 2	0,690	0,148	Valid
	Indikator 3	0,686	0,148	Valid
	Indikator 4	0,715	0,148	Valid
3	Iklim Kerja (X2)			
	Indikator 1	0,743	0,148	Valid
	Indikator 2	0,741	0,148	Valid
	Indikator 3	0,662	0,148	Valid
	Indikator 4	0,689	0,148	Valid
	Indikator 5	0,747	0,148	Valid
4	Kompetensi (X3)			
	Indikator 1	0,714	0,148	Valid
	Indikator 2	0,767	0,148	Valid
	Indikator 3	0,694	0,148	Valid
	Indikator 4	0,711	0,148	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r$  Tabel = 0,148 (nilai  $r$  Tabel untuk  $n = 123$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji instrumen selanjutnya adalah uji reliabilitas, Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran, 2009). Menurut Ghazali (2006) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Status
Kinerja Guru (Y)	0,718	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,640	Reliabel
Iklm Kerja (X2)	0,789	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,672	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai cronbach's alpha lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing- masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan item-item pada semua variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

**1) Hasil Statistik Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan data variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), iklim kerja (X2), kompetensi (X3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang merupakan guru SD di Kecamatan Gumelar.

**Tabel 8.** Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pertanyaan	Item					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya mampu menyusun RPP(rencana program pembelajaran) dan RPS(rencana pembelajaran semester) dengan baik.	0	0	0	192	375	567	113,4	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi dalam kegiatan pembelajaran	0	0	6	184	375	565	113	Sangat Tinggi
3	Saya mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara maksimal di lingkungan sekolah dengan sesama guru, karyawan sekolah dan siswa.	0	0	15	208	330	553	110,6	Sangat Tinggi
4	Saya selalu menilai/mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.	0	0	33	240	260	533	106,6	Sangat Tinggi
5	Saya selalu menambahkan materi dan memberi penilaian bagi siswa untuk memaksimalkan nilai akhir dari siswa.	0	0	15	236	295	546	109,2	Sangat Tinggi
Jumlah								552,8	
Rata-rata								110,56	

Dari tabel diatas, menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pada tabel, pada indikator nomor satu diperoleh nilai indeks sebesar 113,4 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor dua diperoleh nilai indeks sebesar 113 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor tiga diperoleh nilai indeks sebesar 110,6 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 106,6 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor lima diperoleh nilai indeks sebesar 109,2 termasuk dalam kategori sangat tinggi.



**Tabel 9.** Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Item					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas/ tanggung jawab saya	0	0	3	172	395	570	114	Sangat Tinggi
2	Saya mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.	0	0	15	156	370	541	108,2	Sangat Tinggi
3	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan setempat sesuai dengan bidangnya.	0	0	30	156	370	556	111,2	Sangat Tinggi
4	Saya berinisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.	0	0	9	156	405	570	114	Sangat Tinggi
Jumlah								447,4	
Rata-rata								111,85	

Dari tabel 9 diatas, menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1). Berdasarkan hasil pada tabel, pada indikator nomor satu diperoleh nilai indeks sebesar 114 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor dua diperoleh nilai indeks sebesar 108,2 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor tiga diperoleh nilai indeks sebesar 111,2 termasuk dalam kategori tinggi. Pada indikator nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 114 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

**Tabel 10.** Jawaban Responden Untuk Variabel Iklim Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Item					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kenyamanan suasana kerja membuat saya lebih termotivasi lagi untuk bekerja maksimal.	0	0	0	176	395	571	114,2	Sangat Tinggi
2	Saya merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas saya karena saya dilibatkan dalam keorganisasian sekolah.	0	0	3	208	350	561	112,2	Sangat Tinggi
3	Saya merasa senang dengan hubungan yang terjalin antara pimpinan dan sesama karyawan, khususnya rasa toleransi yang ada disekolah.	0	0	9	188	365	562	112,4	Sangat Tinggi
4	Sekolah memberikan peluang yang merata kepada seluruh guru/staf sekolah untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi ataupun diberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.	0	0	9	184	370	563	112,6	Sangat Tinggi
5	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan.	0	4	84	248	155	491	98,2	Tinggi
6	Saya merasa senang dan nyaman dengan suasana sekolah yang menjunjung tinggi kerjasama antar guru dan staf kerjanya.	0	0	9	152	420	581	116,2	Sangat Tinggi
Jumlah								665,8	
Rata-rata								110,97	

Dari table diatas, menunjukkan tanggapanresponden mengenai pernyataan pada variabel iklim kerja (X2). Berdasarkan hasil pada tabel, pada indikator nomor satu diperoleh nilai indeks sebesar 114,2 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor dua diperoleh nilai indeks sebesar 112,2 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor tiga diperoleh nilai indeks sebesar 112,4 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 112,6 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 98,2 termasuk dalam kategori tinggi. Pada indikator nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 116,2 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

**Tabel 11.** Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi (X3)

No	Pertanyaan	Item					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya dengan mudah untuk melakukan pekerjaan.	0	0	3	244	305	552	110,4	Sangat Tinggi
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan sesuai dengan jenjang pendidikan saya	0	4	21	256	275	556	111,2	Sangat Tinggi
3	Pengetahuan yang sudah saya miliki, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	12	256	255	523	104,6	Sangat Tinggi
4	Keterampilan yang saya miliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat tercapainya kinerja yang maksimal.	0	0	12	244	290	546	109,2	Sangat Tinggi
Jumlah								435,4	
Rata-rata								108,85	

Dari table diatas, menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel kompetensi (X3). Berdasarkan hasil pada tabel, pada indikator nomor satu diperoleh nilai indeks sebesar 110,4 termasuk dalam kategori tinggi. Pada indikator nomor dua diperoleh nilai indeks sebesar 111,2 termasuk dalam kategori tinggi. Pada indikator nomor tiga diperoleh nilai indeks sebesar 104,6 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada indikator nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 109,2 termasuk dalam kategorisangat tinggi.

2) Uji Asumsi Klasik

**Tabel 12.** Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,450
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,067
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>

Berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov diatas terlihat Asimp. Sig memiliki nilai > 0,05 yaitu sebesar 0,072, maka hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Tabel 12.** Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Motivasi	1,149	,253	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Iklim	1,931	,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	1,700	,092	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,253, iklim kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,056, kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,092 yang berarti variabel tersebut semuanya memiliki nilai signifikansi diatas tingkat kepercayaan 0,05.

**Tabel 13.** Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	,588	1,701	Tidak terjadi Multikolinieritas
Iklim	,467	2,143	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompetensi	,684	1,463	Tidak terjadi Multikolinieritas

Pada tabel 16 diperoleh hasil nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,588, iklim kerja (X2) sebesar 0,467 dan kompetensi (X3) sebesar 0,684 yang semua nilainya lebih besar dari nilai tolerance 0,10. Dengan nilai VIF pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,701 < 10, iklim kerja (X2) sebesar 2,143 < 10, kompetensi (X3) sebesar 1,463 < 10.

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 14.** Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients			T	Sig.	Ket.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,676	1,335		2,753	,000	
Motivasi	,594	,093	,514	6,398	,000	Berpengaruh Positif
Iklim	,176	,071	,217	2,498	,014	Berpengaruh positif
Kompetensi	,208	,081	,179	2,582	,011	Berpengaruh Positif

Pada tabel 14 diatas menunjukkan hasil uji regresi berganda, apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,703 + 0,476 X1 + 0,155 X2 + 0,118 X3 + e$$

Y = Kinerja Guru

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Iklim Kerja

X3 = Kompetensi

Keterangan:

3,676 = Jika motivasi kerja, iklim kerja, dan kompetensi sama dengan nol, maka kinerja guru menjadi sebesar 3,676.

0,594 = Jika motivasi kerja naik satu satuan skala likert dan iklim kerja, kompetensi tetap, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,594.

0,176 = Jika iklim kerja naik satu satuan skala likert dan motivasi kerja, kompetensi tetap, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,176.

0,208 = Jika kompetensi naik satu satuan skala likert dan motivasi kerja, iklim kerja tetap, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,208.

#### a) Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dengan menggunakan uji hipotesis satu arah. Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15 dan dijelaskan bahwa :

- 1) Diperoleh bahwa untuk variabel X1 (motivasi) dengan nilai t hitung = 6,398 > t Tabel = 1,980 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru **diterima**.
- 2) Diperoleh bahwa untuk variabel X2 (iklim) dengan nilai t hitung = 2,498 > t Tabel = 1,980 dan taraf signifikansi sebesar 0,014 < 0,05, ini berarti hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru **diterima**.
- 3) Diperoleh bahwa untuk variabel X3 (kompetensi) dengan nilai t hitung = 2,582 > t Tabel = 1,980 dengan taraf signifikansi sebesar 0,011 < 0,05, ini berarti hipotesis yang ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru **diterima**.

**b) Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara serentak (simultan), jadi uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) dan gaya kepemimpinan (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji F:

**Tabel 15. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,461	3	103,154	74,871	,000 <sup>b</sup>
	Residual	163,953	119	1,378		
	Total	473,415	122			

Pada tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 74,871 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F Tabel diperoleh sebesar 2,450 maka dapat dirumuskan F hitung  $74,871 > F \text{ tabel } 2,450$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen **diterima**.

**c) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung.

**Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 <sup>a</sup>	,654	,464	0,05429

Pada tabel 16 diatas menunjukkan bahwa diperoleh R square sebesar 0,654 menunjukkan bahwa 65,4% variabel kinerja guru disebabkan oleh variabel motivasi, iklim, dan kompetensi 80,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, iklim kerja dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengidentifikasi variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini dan dapat melengkapi data yang berbeda seperti melakukan penelitian di tempat yang berbeda, karena perbedaan tempat penelitian akan memungkinkan hasil yang berbeda juga.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ardiana, titin E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. 17(02), 14–23.
- [2] Aslamiyah, S., Saffaanatuzaqiya, S., & Rizqi, M. A. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs . Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan , Motivasi dan Kepuasan Kerja*. 239–246.
- [3] B. uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- [4] Gatot. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta.

- [5] Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- [6] Mangkunegara, A. prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- [7] MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL. (2007). PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2007 TENTANG STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU. In *Ятыатат: Vol. ыы12y* (Issue 235).
- [8] Messa Media, G. (2012). *pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*.
- [9] Muhlisin. (2011). *Kompetensi Profesional Seorang Guru*. Alfabeta.
- [10] Mulyasa, H. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Bumi Aksara.
- [11] Pertiwi, D. A. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa*.
- [12] Rahsel, Y. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44.
- [13] Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (D. B. Molan (ed.); 10th ed.). Erlangga.
- [14] Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- [15] Soedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (2nd ed.). CV Mandar Maju.
- [16] Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset.
- [17] Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- [18] Suryati, Harapan, E., & Houtman. (2020). Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher ' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(2), 137–144.
- [19] Tilaar, H. A. . (2009). *Kekuasaan dan pendidikan : Manajemen pendidikan nasional dalam pusran kekuasaan*. Rineka Cipta.
- [20] Wahyuni, S. (2014). Profesi Guru Adalah Panggilan Ilahi. *Antusias, Jurnal Teologi Dan Pelayanan*, III(5), 147–160.
- [21] Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- [22] Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo.
- [23] Zulaikha, S. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Turi*. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130118/Memoria.pdf>