

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Peneliti:
Komarudin¹
Gunistiyo^{2*}
Mahben Jalil³

Afiliasi:
Universitas Pancasakti
Tegal^{1,2,3}

Korespondensi:
gunistiyo@upstegal.ac.
id

Histori Naskah:
Submit: 21-10-2021
Accepted: 05-11-2021
Published: 09-11-2021

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening di Madrasah Aliyah Negeri Pematang. Teknik pemilihan sampelnya adalah sampel jenuh. Responden dalam penelitian ini sebanyak 77 guru. Alat analisis yang digunakan adalah *partial least square* (PLS). Hasil analisis data membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, iklim organisasi memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru, iklim organisasi memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, iklim organisasi memediasi pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kompetensi, motivasi kerja, komitmen organisasional, iklim organisasi, kinerja guru

Pendahuluan

Pendidikan nasional memiliki tujuan memajukan kecerdasan siswa serta menjadikan siswa insan yang beriman pada Tuhan Yang Maha Esa, bertakwa, memiliki budi pekerti, cakap, berpengetahuan, fit, mandiri, inovatif, demokratis dan menjadi insan yang bertanggung jawab (Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3).

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pematang adalah tingkatan pendidikan menengah formal yang sebanding dengan sekolah menengah umum dan pengurusannya dilaksanakan oleh Kementerian Agama. Beberapa kendala yang sedang dihadapi oleh Madrasah Aliyah Negeri (MAN) adalah masih adanya beberapa guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai pada kompetensi atau program studi pendidikan yang dimiliki. Tidak tepat waktu dalam mengajar, terkait ketidak tepatan waktu mengajar menggambarkan komitmen yang tidak baik sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja yang kurang maksimal.

Kurangnya komunikasi antar guru sehingga dalam pembagian tugas mengajar terkadang tidak tepat dengan jadwal yang ditetapkan. Kehadiran dalam bimbingan belajar kelas oleh guru honorer yang sedikit dibandingkan guru PNS, sehingga dapat menimbulkan kurang komitmennya guru dalam tugas mengajar di sekolah. Gaji guru honorer dan PNS berbeda, guru honorer mendapatkan gaji perbulan dihitung berapacabanyak jam mengajar, sedangkan guru PNS memperoleh gaji sesuai golongan (pangkat), hal ini menyebabkan sukarnya bagi guru honorer untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga butuh motivasi bagi mereka untuk tetap semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Dari beberapa permasalahan inilah yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah agar aktivitas pembelajaran di sekolah sesuai prosedur yang ditetapkan.



Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki tema yang sama ditemukan perbedaan hasil penelitian yaitu Penelitian Suswardji (2012), Ade (2013), Shodiqin (2017), membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja guru. Dharmawan (2012) dan Mulyono (2013) penelitian menunjukkan kompetensi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja guru. Celep (2000) dan Shodiqin (2017) hasil penelitiannya adalah komitmen mempunyai pengaruh pada kinerja guru. Carudin (2011) dan Shodiqin (2017) membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh pada kinerja guru.

Sehubungan dengan hal permasalahan dan perbedaan hasil penelitian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis deskriptif kuantitatif, populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu guru Madrasah Aliyah Negeri Pemalang sebanyak 77 orang dari 54 guru PNS dan 23 guru non PNS. Teknik pemilihan sampelnya yaitu sampel jenuh. Teknik ini mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 77 orang guru. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan partial least square (PLS) pada model persamaan structural.

Hipotesis

- H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi
- H₃: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi
- H₄: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₅: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₆: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₇: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₈: Iklim organisasi memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja
- H₉: Iklim organisasi memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
- H₁₀: Iklim organisasi memediasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

Hasil

Evaluasi Outer Model

Evaluasi pada outer model berfungsi untuk menilai korelasi kausalitas antar variabel laten menggunakan *bootstrapping* dengan melihat nilai *R square*. Nilai ini dipakai untuk mengetahui berapa besar model menerangkan kemampuan variabel independen memiliki pengaruh terhadap dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil proses algoritma PLS pada gambar dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji *R Square*

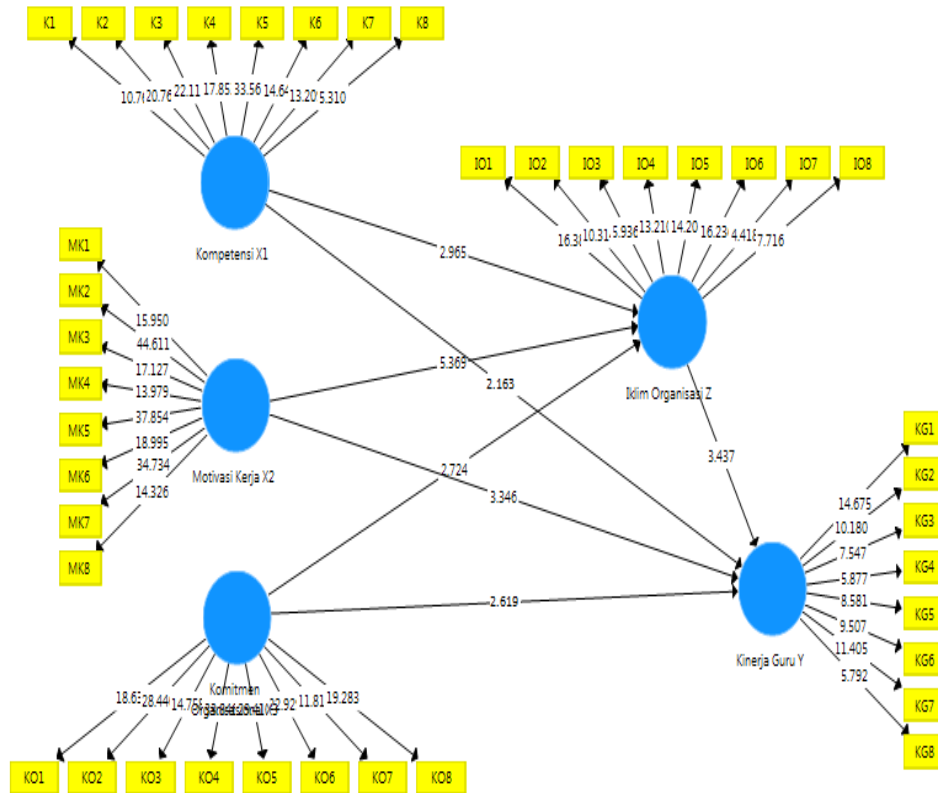
Variabel	R Square	R Adjusted Square
Iklim Organisasi	0,422	0,398
Kinerja Guru	0,491	0,463

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji *R Square*, menjelaskan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh sebesar 0,422 atau 42,2 % terhadap Iklim Organisasi dan sisanya sebesar 0,578 atau 57,8 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,491 atau 49,1 % sisanya 0,509 atau 50,9 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Jika nilai *R Square* memiliki nilai tinggi, berarti kemampuan variabel independen dalam memberi pengaruh terhadap variabel dependen semakin baik.

Pengujian Hipotesis

Setelah evaluasi outer model diketahui, analisis selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai P value dari hasil *bootstrapping* pada PLS dengan nilai signifikansi 0,05. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai P value lebih kecil dari 0,05. Untuk lebih jelasnya hasil dari proses *bootstrapping* untuk menjawab hipotesis dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Inner Model

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	t-Statistic	P-Value	Hasil
H1	Kompetensi => Iklim Organisasi	2,965	0,003	Diterima
H2	Motivasi Kerja => Iklim Organisasi	5,369	0,000	Diterima
H3	Komitmen Organisasional => Iklim Organisasi	2,724	0,007	Diterima
H4	Kompetensi => Kinerja Guru	2,163	0,031	Diterima
H5	Motivasi Kerja => Kinerja Guru	5,715	0,000	Diterima
H6	Komitmen Organisasional => Kinerja Guru	2,619	0,009	Diterima
H7	Iklim Organisasi => Kinerja Guru	3,437	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2021)

Pengaruh Langsung

Berdasarkan tabel 2 hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh antara kompetensi terhadap iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga hipotesis pertama (H1) yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka iklim organisasi juga akan semakin baik.

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga hipotesis kedua (H2) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka iklim organisasi juga akan semakin baik.

Pengaruh antara komitmen organisasional terhadap iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Sehingga hipotesis ketiga (H3) yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin baik komitmen organisasional, maka iklim organisasi juga akan semakin baik.

Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Sehingga hipotesis keempat (H4) yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga hipotesis kelima (H5) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Sehingga hipotesis keenam (H6) yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin baik komitmen organisasional, maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga hipotesis ketujuh (H7) yaitu iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima. Artinya semakin baik iklim organisasi, maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung yang dilakukan dengan cara menggunakan rumus alternatif *Sobel Test*. Pengujian dengan menggunakan *Sobel Test* perlu menginput hasil perhitungan t-statistik pada pengujian *Smartpls* yang dilakukan sebelumnya dan membandingkan hasil kalkulasi *Sobel Test* dengan *p-value* (0,05). Apabila *p-value* yang didapatkan menunjukkan angka $< 0,05$ maka terdapat pengaruh tidak langsung. Untuk menghitung hasil *Sobel Test* menggunakan bantuan calculator online berikut adalah hasil dari uji sobel test:

Tabel 3. Hasil Uji Indirect Effect

Hipotesis	Pengaruh	t-Statistic	P-Value	Hasil
H8	Kompetensi => Iklim Organisasi => Kinerja Guru	2,245	0,024	Diterima
H9	Motivasi Kerja => Iklim Organisasi => Kinerja Guru	2,894	0,003	Diterima
H10	Komitmen Organisasional=> Iklim Organisasi => Kinerja Guru	2,134	0,032	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2021)

Pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$). Sehingga hipotesis kedelapan (H8) yaitu iklim organisasi memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima.

Pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga hipotesis kesembilan (H9) yaitu iklim organisasi memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima.

Pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$). Sehingga hipotesis kesepuluh (H10) yaitu iklim organisasi memediasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang, diterima.

Pembahasan

Pengaruh antara Kompetensi terhadap Iklim Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara Kompetensi terhadap Iklim Organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,003, nilai ini $< 0,05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang.

Kompetensi yang dimiliki guru adalah faktor yang sangat penting yang berpengaruh pada iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang. Guru yang mempunyai kompetensi profesional dapat memenuhi kebutuhan pendidikan, hal ini agar dapat memajukan siswa berdasarkan kecakapan dan potensi yang dimiliki guru. Iklim organisasi merupakan kondisi psikologis yang terjadi dalam lingkungan intern sekolah yang dapat memberi pengaruh perilaku anggota (guru). Kompetensi yang baik dimiliki oleh guru, karena adanya iklim organisasi yang baik pada tempat guru bekerja seperti sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar mendukung, komunikasi antar sesama guru baik, secara rutin guru bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Marjito (2014), Winarto dan Mindarti (2014), Kaindah (2017), Subhan (2017) dan Santosa (2018), yang membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.

Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Iklim Organisasi

Hasil hipotesis menunjukkan pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Iklim Organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000, nilai ini $< 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang.

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha dan performansi pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam mengejar suatu tujuan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan mudah untuk melaksanakan tanggungjawab dari pekerjaannya, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Iklim organisasi merupakan sifat dari lingkungan kerja yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi sikap guru mengenai pekerjaannya. Iklim organisasi dapat menjadi ciri khas dari suatu organisasi, yang di dalamnya terdapat perilaku dari pimpinan sampai bawahan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula iklim organisasinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto dan Ceacilia Sri Mindarti (2014) dan Lely Kaindah (2017) yang membuktikan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.

Pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara komitmen organisasional terhadap iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pematang.

Komitmen organisasional merupakan indentifikasi dan keterkaitan guru yang sangat kuat pada organisasinya, kemauan untuk tetap bertahan, keinginan menjadi bagian dari organisasi serta bersedia bekerja keras secara bersama demi tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah anggapan guru pada lingkungan kerja yang mendorong dan dapat mempengaruhi pengorbanan guru untuk tetap bertahan di intern organisasi. Guru yang memiliki komitmen baik cenderung aktif dan bertanggung jawab pada suatu pekerjaan yang dijalani secara rutinitas serta bisa memutuskan keputusan yang dianggap tepat pada saat melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujo Marjito (2014), Shodiqin (2015) dan Aan Subhan (2017), yang membuktikan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.

Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pematang. Pendidikan yang memadai yang dimiliki oleh guru di Madarasah Aliyah Negeri Pematang yang tergambar diskripsi tingkat pendidikan yaitu S1 sebanyak 93,56 % dan S2 sebanyak 6,44%, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh guru baik pedagogik, profesional, kepribadian maupaun sosial sudah baik. Kompetensi inilah yang menjadikan guru dapat menjalankan tugasnya dengan sungguh- sungguh dari segi wawasan kependidikan, administrasi pembelajaran maupuan penguasaan materi pemebelajaran sehingga kinerjanya semakin baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjito (2014), Winarto & Mindarti (2014), Markonah (2016), Kaindah (2017), Subhan (2017), Santosa (2018), Hartini (2021) dan Linggi (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pematang.

Hal ini berarti bahwa dengan adanya dorongan atau motivasi kerja yang tinggi pada setiap guru dapat mengarahkan sikap dan tidakan mereka dari tujuan individu yang dimilikinya, sehingga mereka mampu mengesampingkan tujuan pribadinya dan sanggup bekerja dengan baik, efektif, efisien dan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari guru adalah bahwa fungsi motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto & Mindarti (2014), Markonah (2016), Kaindah (2017), Hartini (2021) dan Linggi (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pematang.

Komitmen yang dimiliki seorang guru bukti sebagai kecenderungan untuk aktif dan penuh tanggung jawab pada pekerjaan yang dijalani, serta dapat menetapkan keputusan sendiri ketika melaksanakan

pekerjaan itu dengan rasa kesungguhan hati. Komitmen merupakan sikap kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai organisasi. Dengan adanya komitmen diharapkan guru dapat bertahan di organisasi, bangga karena menjadi bagian organisasi dan senang dalam menjalankan karir. Dalam artian sebagai bentuk loyalitas guru pada pekerjaan yang dijalani pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjito (2014), Shodiqin (2015), Markonah (2016), Subhan (2017) dan Hartini (2021) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pematang.

Iklim organisasi adalah suatu yang bisa diukur pada lingkup pekerjaan yang dapat memberi dampak pada guru serta pekerjaannya ditempat mereka bekerja. Iklim organisasi yang baik dapat menjadikan guru merasa nyaman dan senang pada saat mengerjakan tugas pekerjaan. Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan belajar antara guru dan peserta didik dan mematuhiaturan sekolah dengan meliputi perkembangan diri, pertumbuhan, pembaruan sistem dan lingkungan sekolah. Iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto & Mindarti (2014), Shodiqin (2015), Kaindah (2017), Santosa (2018) dan Ali (2021) yang membuktikan komitmen organisasional berpengaruh signifikan kinerja guru.

Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$). Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pematang.

Kompetensi merupakan kemampuan guru pada saat melakukan pekerjaannya sebagai pengajar. Guru yang mempunyai kompetensi profesional berpengalaman melaksanakan tugasnya. Seorang guru harus dapat menguasai wawasan, skill, kualitas dan perilaku yang diterapkan pada kecakapan berfikir serta tindakan pada saat menjalankan profesinya sebagai guru (Sumaryati, 2014). Walaupun guru mempunyai kompetensi baik tanpa adanya dorongan dari iklim organisasi, maka dalam pelaksanaan tugas pun belum tentu optimal, hal ini berarti iklim organisasi ikut dalam memberi pengaruh pada kompetensi terhadap kinerja guru. Selain itu iklim organisasi yang kondusif adalah salah satu prasyarat terrealisasinya proses kegiatan belajar mengajar yang efektif guru (Sumaryati, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto & Mindarti (2014), Shodiqin (2015), Kaindah (2017) dan Santosa (2018) yang membuktikan komitmen organisasional memiliki pengaruh pada kinerja guru melalui iklim organisasi.

Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pematang.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam dan luar pada seorang guru untuk tujuan pembelajaran dan mendapatkan prestasi sebagai seorang guru (Hamzah, 2008). Iklim organisasi adalah persepsi dari anggota baik individual ataupun kelompok dan mereka secara tetap berkaitan dengan organisasi mengenai apa yang ada di lingkungan dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2013). Peningkatan motivasi kerja dan iklim

organisasi merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga dengan adanya motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik dapat mengakibatkan kinerja seorang guru akan meningkat dalam proses pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Winarto & Mindarti (2014), Markonah (2016) dan Kaindah (2017) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi.

Pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 (0,032 < 0,05). Artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang.

Komitmen guru pada lembaga sekolah adalah suatu keadaan yang di rasakan oleh setiap guru serta dapat menumbuhkan perilaku baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam hal ini jelas bahwa iklim organisasi turut andil dalam mempengaruhi kinerja guru. Komitmen merupakan bentuk keterikatan serta harapan seseorang secara emosional untuk mengungkapkan atau menjalankan sesuatu yang dilakukannya (Darajat, 2015). Iklim organisasi adalah suatu karakteristik yang membedakan antara anggota dengan anggota lain dengan lingkungannya dan dapat mempengaruhi tingkah laku anggota itu sendiri (Darodjat, 2015).

Penelitian Shodiqin (2017) dan Kaindah (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh pada kinerja guru melalui iklim organisasi

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka iklim organisasi juga akan semakin baik, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka iklim organisasi juga akan semakin baik, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik komitmen organisasional, maka iklim organisasi juga akan semakin baik, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka kinerja guru juga akan semakin baik, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik komitmen organisasional, maka kinerja guru juga akan semakin baik, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik iklim organisasi, maka kinerja guru juga akan semakin baik, iklim organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik kompetensi, maka akan semakin baik iklim organisasi dan dapat meningkatkan kinerja guru, iklim organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin tinggi motivasi, maka akan semakin baik iklim organisasi dan dapat meningkatkan kinerja guru, iklim organisasi memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di Madarasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik komitmen organisasional, maka akan semakin baik iklim organisasi dan dapat meningkatkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ade, R. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In The Learning Organization Perspective. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 3, No. 8.
- Ahmad, & Razak. (2007). *Komitmen Guru*. Erlangga, Jakarta.
- Ali, P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol 5 No. 2, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, A. (2006). *Multi Variate Analisis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Nasional ISSN Edisi Khusus* No. 2.
- Celep, C. (2000). Teachers Organizational Commitment In Educational Organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10:1-17.
- Darojat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Refika Aditama, Bandung.
- Dhermawan, A. A. N. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan* Vol. 6.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (2005). *Competences and Motivation*. The Guilford Press, The Guilford Press, New York.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamzah, U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartini. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya pada Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Edisi Elektronik* Vol. 12 Issue 01, Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Harvard, L., & Stringer. (2011). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press, Boston.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaindah, L. (2017). Dampak Kompetensi dan Motivasi pada Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi di SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati. *Jurnal Program Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang*.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. UIN Malang Pers, Malang.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Koswara, D. (2008). *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif?*. Edisi Pertama. PT. Pribumi Mekar, Bandung.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol 5 No. 2, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjito, P. (2014). *Dampak Kompetensi Guru dan Perilaku Individu pada Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru di SMP Kota Singkawang*. Tesis Universitas Terbuka, Jakarta.
- Markonah, S. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Stikubank Semarang*.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyono, H. (2013). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01. Ambon. *Jurnal AKK*, Vol 1 No 2, Hal 18-26.

- Narayanan, L., Shanker Menon, S., & Spector, P. E. (2014). Stress in workplace. *Journal Of Organizational Behaviour*, 63-73.
- Pasaribu, E., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No. 12, Hal. 7785-7809.
- Rahayu, A. P., Adi, W., & Sumaryati, S. (2014). Upaya Meningkatkan Minat Belajar Akuntansi Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Team Assisted Individualization dengan Media Bermain Twitter Bagi Siswa Kelas XI Usaha Perjalanan Wisata (UPW) 2 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Surakarta Tahun Ajara. *Jupe UNS*, Vol 2, No 3, Hlm. 199-210.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edis Ketujuh*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Pernada Media, Jakarta.
- Santosa, A. B. (2018). Analisis Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal, Ekonomi Dan Bisnis*. Stikubank, Semarang.
- Shodiqin. (2017). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi pada MI Se Kecamatan Winong Kabupaten Pati. ISBN:978-979-3649-81-8. Stiku Bank Semarang.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subawa, I., & Surya. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *E-Journal Manajemen Unud*. 6(4). Pp.1962-1990.
- Subhan, A. (2017). Dampak Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komittmen Organissasi pada Kinerja Guru di SMK Negri di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Pascasarjana Universitas Galuh*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi Pengukuran dan Implikasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudjana, N. (2014). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suswardji, E. (2012). Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singa Perbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen Vol. 10 No.1*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin, & Nasution, I. (2005). *Manajemen Pembelajaran*. Quantum Teaching, Jakarta.
- Triyanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, U. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya, Bandung. Winardi. (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Pustaka Setia, Bandung.
- Winarto, & Mindarti, C. S. (2014). Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Dampak Motivasi Kerja dan Kompetensi pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati. *Telaah Manajemen Vol. II Edisi 1*, Hal 26 - 43.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press, Jakarta.