

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI MENGAJAR GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN AMPANA KOTA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Budi Waluya, Arfan Arsyad, Fory Armin Nawai
Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi profesional guru, iklim kerja, dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah 174 orang sedangkan sampel adalah 129 orang guru. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh langsung kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una; (2) terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una; (3) terdapat pengaruh langsung motivasi mengajar guru terhadap kinerja guru di Kabupaten Tojo Una-Una.

Kata kunci: *Iklim Kerja, Kinerja Guru, Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Mengajar Guru*

PENDAHULUAN

Salah satu tolak ukur guru sebagai tenaga pengajar profesional adalah kinerja guru dalam mengajar pada tingkatan institusional, instruksional, dan eksperiensial (Dharma, 2010: 4). Hal ini menunjukkan bahwa guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang peranan pokok dan strategis di tingkat operasional dalam lembaga pendidikan yang mampu mendayagunakan faktor-faktor sumber daya yang ada dalam penyelenggaraan pendidikan di tingkat operasional, sehingga mutu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru. Peranan guru sebagai pelaku utama dalam tingkatan institusional, instruksional, dan eksperiensial dipertegas dan diperluas dengan

diimplementasikannya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Penilaian terhadap kinerja guru dilaksanakan melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) yang telah dilaksanakan sejak tahun 2012 bagi guru yang telah memiliki sertifikasi. Mulai tahun 2015 UKG secara rutin dilakukan untuk mengukur kemampuan profesionalisme guru. UKG ini bertujuan untuk pemetaan penguasaan kompetensi guru (kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional) sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesi guru, untuk catatan angka penilaian kinerja guru dan alat kontrol pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Hasil UKG yang dilaksanakan oleh pemerintah khususnya kementerian dan kebudayaan, secara nasional pada tahun 2019 adalah 53,02 dengan rata-rata kompetensi profesional 54,77 dan kompetensi pedagogi 48,94. Sedangkan hasil untuk Provinsi Sulawesi Tengah khususnya Kabupaten Tojo Una-Una adalah 48,88. Hal ini tentunya belum memenuhi standar ketetapan pemerintah yang menetapkan nilai rata-rata UKG adalah 55. Faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap rendahnya hasil UKG adalah pelaksanaan UKG secara tiba-tiba, waktu pelaksanaan UKG yang belum efektif, keterbatasan dalam penguasaan dan pemanfaatan teknologi dan informasi terutama dalam pelaksanaan UKG secara *online*. Hal ini sangat dirasakan oleh sebagian guru terutama guru senior.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilaksanakan di SDN Kecamatan Ampana terhadap rendahnya nilai kompetensi guru tampak gejala sebagai berikut: (1) sebagian guru belum berpedoman pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam melaksanakan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh sebagian guru monoton pada salah satu model pembelajaran tertentu, (3) penilaian pembelajaran hanya berfokus pada salah satu aspek yaitu pengetahuan. Dengan adanya gejala tersebut mengindikasikan bahwa guru belum melaksanakan pembelajaran secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru SD di Kecamatan Ampana Kota dapat dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu, persiapan guru dalam mengajar belum optimal. Fakta lain khusus dalam pembelajaran yang seharusnya kontekstual, tetapi berdasarkan hasil wawancara masih banyak guru yang belum menerapkannya. Sesuatu yang tidak berubah atau masih tetap dilakukan antara lain cara mengajarnya tetap disajikan secara terpisah masing-masing disiplin ilmu. Selain itu juga minimnya kreativitas guru yang kurang mengembangkan metode dan media pembelajaran sehingga materi yang seharusnya dapat dikembangkan sepenuhnya menjadi terkesan membosankan bagi siswa.

Beberapa faktor yang ditengarai mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional guru, iklim kerja, dan motivasi mengajar. Kompetensi profesional guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan. Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap kompetensi profesional guru diperoleh bahwa (1) sebagian besar guru belum mengetahui dengan baik perangkat pembelajaran yang harus disiapkan sebelum pelaksanaan proses pembelajaran, (2) dalam pelaksanaan pembelajaran masih menggunakan model konvensional, (3) guru belum dapat mengembangkan prestasi belajar peserta didik, dan (4) guru belum melakukan

pengembangan diri dalam pelaksanaan pembelajaran.

Selanjutnya faktor yang ditengarai mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja merupakan suasana kerja yang membantu guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kondisi lingkungan yang bersih, tertata dan teratur dengan baik akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru, demikian sebaliknya bila lingkungan sekolah dalam keadaan kotor dan bising dari bunyi kendaraan akan mengakibatkan guru terganggu dalam pelaksanaan pembelajaran. Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa.

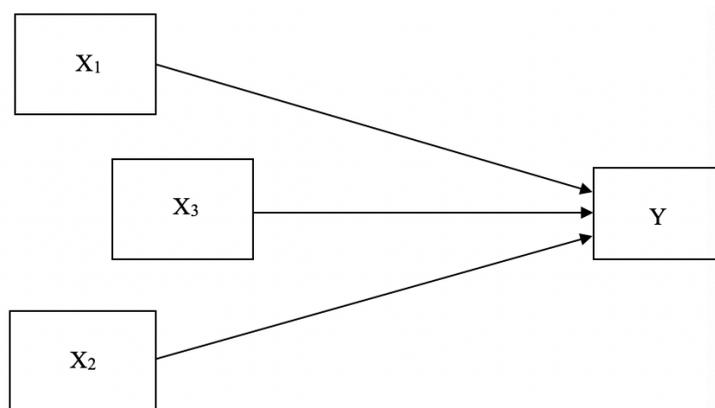
Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi adalah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan (Sardiman, 2016: 73). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam

bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Guru di SDN Kecamatan Ampana Kabupaten Tojo Una-Una belum menunjukkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut tampak dari gejala-gejala sebagai berikut: (1) secara internal guru belum terdorong untuk meningkatkan motivasi mengajarnya baik pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Guru cenderung melaksanakan pembelajaran dengan perencanaan yang dibuat pada tahun-tahun sebelumnya dan tidak melakukan pengembangan sesuai dengan kurikulum yang berlaku, (2) secara eksternal, guru belum mendapatkan dorongan dari kepala sekolah atau guru lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran secara optimal. Masing-masing guru fokus dengan kegiatannya meskipun itu tidak sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung kompetensi profesional guru, iklim kerja, dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk pengumpulan data. Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu kompetensi profesional guru (X_1), iklim kerja (X_2), dan motivasi mengajar (X_3), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y).



Gambar 1. Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Kecamatan Ampana Kota yang berjumlah 174 orang. Penentuan besarnya sampel dilakukan dengan menggunakan *Nomogram Hary King* dan menghasilkan besarnya sampel yaitu 129 responden. Analisis data dilakukan melalui uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas data, sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Uji persyaratan analisis

1. Uji normalitas data

Pengujian normalitas galat taksiran dalam penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors*. Dengan menggunakan uji *lilliefors* sesuai dengan pengelolaan data penelitian, maka data dinyatakan normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan data dinyatakan tidak normal jika $L_{hitung} > L_{tabel}$. Hasil uji normalitas data dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

No	Persamaan regresi	L _{hitung}	L _{tabel}	Kesimpulan
1	$Y = 46,398 + 0,351 X_1$	0.0731	0.828	Normal
2	$Y = 50,655 + 0,321 X_2$	0.0326	0.828	Normal
3	$Y = 40,006 + 0.242 X_3$	0.0202	0.828	Normal

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Galat taksiran persamaan regresi pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0731, sedangkan L_{tabel} untuk $n=129$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,828. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $L_{hitung} <$

L_{tabel} , yang berarti data untuk galat taksiran persamaan regresi pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

- b. Galat taksiran persamaan regresi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0326, sedangkan L_{tabel}

untuk $n=129$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,828. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$, yang berarti data untuk galat taksiran persamaan regresi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

- c. Galat taksiran persamaan regresi pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru diperoleh L_{hitung} sebesar 0,0202, sedangkan L_{tabel} untuk $n=129$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,828. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$, yang berarti data untuk galat taksiran persamaan regresi pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

B. Uji hipotesis

1. Uji struktur model pengaruh antar variabel X_1, X_2, X_3 , dan Y

Pengujian secara simultan struktur model pada Gambar 1 dijelaskan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS. Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya, jika nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F adalah 887,649 dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$). Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Atau dengan kata lain, variabel kompetensi profesional guru, iklim kerja, dan motivasi mengajar berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan.

Tabel 2. Uji ANOVA Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X_1, X_2, X_3 dan Y

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3009.715	3	1003.238	887.649	.000 ^b
	Residual	141.277	125	1.130		
	Total	3150.992	128			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional Guru, Iklim Kerja

Besarnya pengaruh variabel X_1, X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 0,955. Sehingga, disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 0,955 atau sebesar 95,5%.

Sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian adalah sebesar $(pY\epsilon_1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.955} = 0.212$.

Tabel 3. Model Summary Model Pengaruh Antar Variabel X_1, X_2, X_3 , dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.954	1.06312

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 4, maka diperoleh persamaan struktural untuk struktur model pada Gambar 1 sebagai berikut:

$$Y = 0,403 X_1 + 0,684 X_2 + 0,717 X_3 + 0,045$$

Tabel 4. Uji Koefisien Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.837	2.042		23.432	.000
1 Kompetensi Profesional Guru	.153	.159	.403	.959	.000
1 Iklim Kerja	.238	.146	.684	1.633	.000
1 Motivasi Mengajar	.258	.016	.717	16.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

2. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru

a. Persamaan regresi Y atas X₁

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 5, maka diperoleh persamaan struktural untuk struktur model pada Gambar 1 sebagai berikut:

$$Y = 46,398 + 0,351 X_1$$

Konstanta sebesar 46.398 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi profesional guru, maka kinerja guru adalah 46.398. Koefisien regresi 0,351 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kompetensi profesional guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,351.

Tabel 5. Uji Regresi Y Atas X₁

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.398	1.204		38.523	.000
1 Kompetensi Profesional Guru	.351	.013	.924	27.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Koefisien regresi

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6, diperoleh nilai R = 0,924 dengan signifikansi 0,00. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H₀ ditolak. Ini berarti ada pengaruh antara kompetensi

profesional guru terhadap kinerja guru. Dari Tabel 6 diperoleh R² = 0,855 atau 85,5%, artinya sebanyak 85,5% model regresi dari fungsi Y (kinerja guru) dapat dijelaskan oleh faktor kompetensi profesional guru (X₁).

Tabel 6. Uji Regresi Y Atas X₁

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.855	.854	1.89898

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

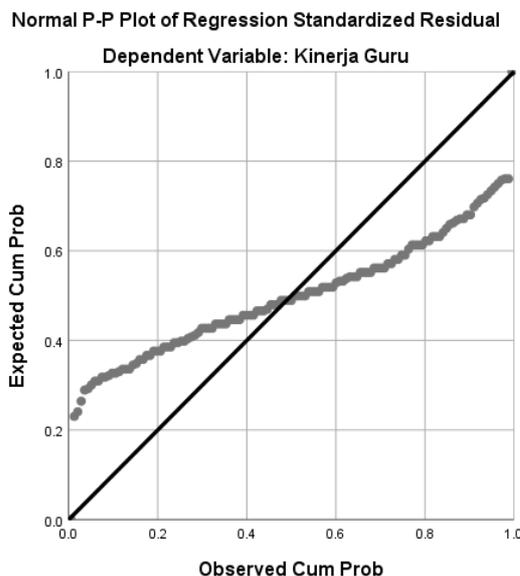
c. Uji koefisien regresi

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai t = 27,327 dengan nilai signifikansi 0,00. Karena nilai

signifikansi lebih kecil dari α , yaitu $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya, variabel kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru di

Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.



Gambar 2. Grafik Garis Linear $Y = 46,398 + 0,351 X_1$

3. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

a. Persamaan regresi Y atas X_2

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 7, maka diperoleh persamaan struktural untuk struktur model pada Gambar 1 sebagai berikut:

$$Y = 50,655 + 0,321 X_2$$

Konstanta sebesar 50,655 menyatakan bahwa jika tidak ada iklim kerja, maka kinerja guru adalah 50,655. Koefisien regresi 0,321 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai iklim kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,321.

Tabel 7. Uji Regresi Y Atas X_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	50.655	1.046		48.449	.000
	Iklim Kerja	.321	.012	.925	27.454	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Koefisien regresi

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, diperoleh nilai $R = 0,925$ dengan signifikansi 0,00. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Ini berarti ada

pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Dari Tabel 8 juga diperoleh $R^2 = 0,856$ atau 85,6%, artinya sebanyak 85,6% model regresi dari fungsi Y (kinerja guru) dapat dijelaskan oleh faktor iklim kerja (X_2).

Tabel 8. Uji Regresi Y Atas X₂

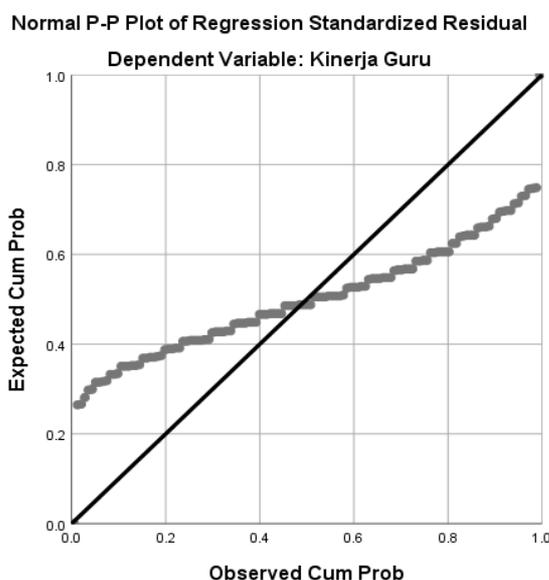
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.855	1.89147

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

c. Uji koefisien regresi

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai $t = 27,454$ dengan nilai signifikansi 0,00. Karena nilai

signifikansi lebih kecil dari α , yaitu $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya, variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.



Gambar 3. Grafik Garis Linear $Y = 50,655 + 0,321 X_2$

4. Pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru

a. Persamaan regresi Y atas X₃

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 9, maka diperoleh persamaan struktural untuk struktur model pada Gambar 1 sebagai berikut:

$$Y = 46,006 + 0,349 X_3$$

Konstanta sebesar 46.006 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi mengajar, maka kinerja guru adalah 46.006. Koefisien regresi 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai motivasi mengajar guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,349.

Tabel 9. Uji Regresi Y Atas X₁

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.006	.754		61.050	.000
	Motivasi Mengajar	.349	.008	.969	44.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Koefisien regresi

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 10, diperoleh nilai R = 0,969 dengan signifikansi 0,00. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh antara motivasi

mengajar terhadap kinerja guru. Dari Tabel 10 diperoleh $R^2 = 0,939$ atau 93,9%, artinya sebanyak 93,9% model regresi dari fungsi Y (kinerja guru), dapat dijelaskan oleh faktor motivasi mengajar guru (X_3).

Tabel 10. Uji Regresi Y Atas X_1

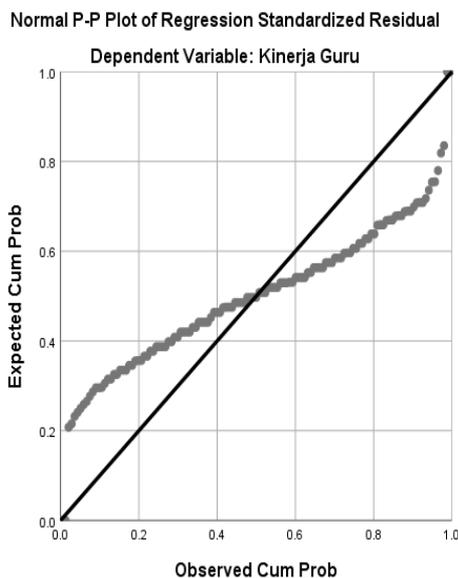
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.939	1.22978

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

c. Uji koefisien regresi

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai $t = 44.232$ dengan nilai signifikansi 0,00. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari α , yaitu

$0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya, variabel motivasi mengajar guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.



Gambar 4. Grafik Garis Linear $Y = 46,006 + 0,349 X_3$

Pembahasan

A. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru

Dari persamaan regresi tampak bahwa setiap kenaikan skor kompetensi profesional

guru diikuti oleh naiknya skor kinerja guru atau makin tinggi kompetensi profesional guru kepala sekolah, makin tinggi kinerja guru. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa sebesar 85.5% variasi kinerja

guru dapat dijelaskan oleh kompetensi profesional guru, sedangkan sebesar 14.5% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah kompetensi profesional guru namun demikian kompetensi profesional guru secara nyata atau sebesar 85.5% dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Immah (2020), dkk. bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalisat. Hubungan antara variabel kompetensi profesional guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Kalisat sangat kuat. Selanjutnya hasil penelitian Astrid dkk. (2018) bahwa “terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung”.

Guru yang profesional akan menunjukkan kompetensi kerjanya yang bagus, kemampuan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab,

kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Dari sisi lain kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Seorang guru harus profesional, dan harus memenuhi persyaratan yaitu: kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat, kompetensi yang mencakup pedagogi, kepribadian, profesional dan sosial, guru tersebut harus tersertifikasi.

B. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

Dari persamaan regresi yang diperoleh tampak bahwa setiap kenaikan skor iklim kerja diikuti oleh naiknya skor Kinerja guru atau makin tinggi Iklim kerja, makin tinggi Kinerja guru. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa 85.6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh Iklim kerja, Sedangkan sebesar 14.4% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini dapat menjadi dasar argumentasi bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah Iklim kerja. Iklim kerja secara nyata atau sebesar 85.6% dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hamsah (2019) bahwa pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Koefisien regresi digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen jika variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah dinaikturunkan. Selanjutnya hasil penelitian Hamid (2020) bawah kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja terhadap variabel kinerja Guru MIN Bandar Lampung.

Usman (1995:10) menjelaskan bahwa guru sebagai bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial di dalam kelasnya. Dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan siswa belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan siswa (Usman,1995:10).

Lebih lanjut Bahri (2007: 7) menyatakan bahwa sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru. Kelas yang dikelola dengan baik akan menunjang jalannya interaksi edukatif. Sebaliknya kelas yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat kegiatan pengajaran. Anak didik tidak mustahil akan merasa bosan untuk tinggal

lebih lama di kelas. Hal ini akan berakibat mengganggu jalannya proses interaksi edukatif. Kelas yang terlalu padat dengan anak didik, pertukaran udara kurang, penuh kegaduhan, lebih banyak tidak menguntungkan bagi terlaksananya interaksi edukatif yang optimal. Hal ini tidak sejalan dengan tujuan umum dari pengelolaan kelas, yaitu menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik dan optimal. Jadi maksud dari pengelolaan kelas adalah agar anak didik betah tinggal di kelas dengan motivasi yang tinggi untuk senantiasa belajar di dalamnya.

Walaupun iklim kerja memiliki hubungan yang relatif besar yaitu sebesar 85.6% terhadap Kinerja guru, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu signifikan sehingga tidak dapat diabaikan. Hal ini didukung oleh pendapat Wahyusumidjo (2002: 274) bahwa guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Setiap guru harus memiliki kinerja yang tinggi guna melahirkan berbagai prestasi yang bermanfaat bagi dirinya, siswa, dan masyarakat. Di dalam melaksanakan pekerjaannya akan terlihat cara dan motivasi yang dimiliki seorang guru, apakah ia bekerja sungguh-sungguh atau tidak, bertanggung jawab atau tidak. Cara seorang menghayati dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan dalam kelompok kerjanya. Oleh karena itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi

oleh kemampuannya dalam memanajemen pekerjaannya.

Adapun faktor yang dapat menunjang dan meningkatkan iklim kerja dalam usaha meningkatkan kinerjanya, yaitu: (1) adanya tingkat kehidupan yang layak bagi guru, (2) adanya perlindungan dan ketenteraman dalam bekerja, (3) adanya kondisi kerja yang menyenangkan, (4) pemberian kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijakan, (5) pengakuan dan penghargaan terhadap jasa yang dilakukan, (6) perlakuan yang adil dari atasan, (7) sarana yang menunjang kebutuhan mental dan fisik (Muhaimin, 2004:114).

C. Pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari persamaan regresi yang diperoleh tampak bahwa setiap kenaikan skor motivasi mengajar diikuti oleh naiknya skor Kinerja guru atau makin tinggi motivasi mengajar, makin tinggi Kinerja guru. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa 93.9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi mengajar, Sedangkan sebesar 6.1% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini dapat menjadi dasar argumentasi bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah motivasi mengajar. Motivasi mengajar secara nyata atau sebesar 93.9% dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi Selanjutnya

hasil penelitian Sedarmayanti (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

Menurut Mangkunegara (2011: 93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan memperhatikan uraian tersebut maka motivasi mengajar guru senantiasa dikembangkan terus menerus untuk meningkatkan kinerja guru dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Guru tenaga profesional kependidikan memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Winardi (2011) menyatakan bahwa "Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor hygiene". Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kompetensi profesional guru, iklim kerja, dan motivasi mengajar guru memberikan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Secara parsial, variabel kompetensi profesional guru memberikan pengaruh sebesar 85,5%, variabel iklim kerja memberikan pengaruh sebesar 85,6%, dan variabel motivasi mengajar memberikan pengaruh sebesar 93,9%. Secara simultan, ketiga variabel bebas memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 95,5%, sedangkan 4,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Alma, Buchari, 2010. *Guru Profesional-Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung, Alfabeta.
- Anglin Leo, 2014. *Teching What It's All About*, New York: Publishers.
- Ardiana Titin Eka, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – 14
- Arifin. M & Barnawi, 2015. *Micro Teaching*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih. 2018. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN* Vol. 3 No. 1, Januari 2018, Hal. 19-27

Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta

Gunbayi, Ilhan, 2017. *School Climate and Teacher's Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools*, The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET).

Hamalik, Oemar, 2016. *Pendidikan Guru*, Jakarta: Bumi Aksara

Hamsah, st. Syamsudduha, Ulfiani Rahman, 2019. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, VOL. III, NO. 2, Desember 2019

Hasanah, Dedeh Sofia, 2010. Pengaruh Pendidikan Latihan Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 11 No. 2

Immah Faizzatul, Sukidin sukidin, Titin Kartini, 2020. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. vol 14 No 1 (2020): Jpe: *Jurnal Pendidikan Ekonomi* (*Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*)

Koriaty Sri, Dochi Ramadhani, Erni Fatmawati, Ratih Widya Nurcahyo, Umi Liwayanti, 2017. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk Negeri Jurusan TKJ Sekota Pontianak. *Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains*, Vol.6, No. 1, Juni 2017

- Milner, Karen dan Khoza, Hariet, 2018. *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, South African Journal of Educational.
- Naway, Fory. 2016. *Prosiding, Arah Kebijakan Pendidikan Guru di Indonesia Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD Mendidik Dengan Hati*. Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII Tahun 2016
- Nurdiansyah, 2018. *Inovasi Model Pembelajaran Sesuai Kurikulum 2013*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Pandipa Abd. Khalid Hs. 2019. *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara*. Jurnal Ilmiah Administratie Volume: 12 Nomor : 1 Edisi : Maret 2019
- Pita Kuswanti, Wiedy Murtini, Anton Subarno, 2019. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa. Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Rahsel Yoeyong, 2016. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. Jurnal Manajemen Magister, Vol 02. No.01, Januari 2016
- Rusman, 2012, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saud, Udin Syaefudin, 2014. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Siregar, 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stichter, Kenneth, 2018. *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*, Journal of Educational Research & Policy Studies
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumiati & Asra, 2014. *Metode Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Tubbs, JE, dan Garner, M, 2018. *The Impact of School Climate on School Outcomes*, Journal Of College Teaching and Learning,
- Uno Hamzah B. & Nurdin Muhammad, 2014. *Belajar Dengan Pendekatan. PAILKEM*, Jakarta: Bumi Aksara.