



PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN EFKASI DIRI TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN PALMERAH JAKARTA BARAT

Yudisti Prayigo Permana¹, Surasni², Lili Nurlaili³

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: mystr190.id@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1231>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 November 2025
Final Revised: 17 November 2025
Accepted: 15 December 2025
Published: 27 December 2025

Keywords:

Organizational Climate
Work Motivation
Self-Efficacy
Teacher Performance



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Climate, Work Motivation, and Self-Efficacy on the Performance of Senior High School Teachers in the Palmerah District, West Jakarta. Teachers play a strategic role in determining the quality of education, making it essential to understand the factors that affect their performance. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 126 teachers selected through proportional sampling. The research instrument was a Likert-scale questionnaire measuring four key variables: Organizational Climate (X_1), Work Motivation (X_2), Self-Efficacy (X_3), and Teacher Performance (Y). Data were analyzed using multiple linear regression through SPSS version 27. The findings reveal that all three independent variables significantly affect teacher performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.240 indicates that 24% of the variance in teacher performance is explained by these variables, while the remaining 76% is influenced by other external factors. The F-test result ($F = 12.857$; $Sig. = 0.000$) confirms the simultaneous effect, while the t-test results show significant partial effects from Organizational Climate ($t = 4.178$; $Sig. = 0.000$), Work Motivation ($t = 4.340$; $Sig. = 0.000$), and Self-Efficacy ($t = 1.998$; $Sig. = 0.048$). These results emphasize that teacher performance is shaped not only by individual competence but also by environmental and psychological factors.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Guru memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pembelajaran, sehingga memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka sangat penting bagi peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 126 guru sebagai sampel proporsional. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert yang mengukur empat variabel utama: Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Efikasi Diri (X_3), dan Kinerja Guru (Y). Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.240 mengindikasikan bahwa 24% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 76% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Uji F ($F = 12.857$; $Sig. = 0.000$) menegaskan pengaruh signifikan secara simultan, sedangkan uji t menunjukkan Iklim Organisasi ($t = 4.178$; $Sig. = 0.000$), Motivasi Kerja ($t = 4.340$; $Sig. = 0.000$), dan Efikasi Diri ($t = 1.998$; $Sig. = 0.048$) masing-masing berpengaruh positif signifikan.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, isu mengenai kinerja guru – khususnya di daerah pedesaan dan daerah dengan keterbatasan sumber daya masih menjadi perhatian serius dalam berbagai diskusi pendidikan. Prof. Dr. Hasan Sadikin, Guru Besar Universitas Negeri Jakarta, menegaskan bahwa rendahnya kinerja guru di sejumlah sekolah berkaitan erat dengan rendahnya motivasi, kompetensi, serta minimnya dukungan pengembangan profesional (Detik Edukasi, 2022). Kondisi ini memperlihatkan bahwa memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

Dalam konteks pendidikan nasional, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20 Tahun 2003) dan Undang-Undang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi profesional, serta sertifikasi pendidik. Hal ini bertujuan untuk menjamin mutu proses pembelajaran. Pemerintah juga menetapkan bahwa guru harus mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan (Kasyadi & Virgana, 2022). Namun demikian, kesenjangan antara regulasi dan implementasi di lapangan masih ditemukan, terutama di sekolah yang menghadapi keterbatasan fasilitas, kurangnya pelatihan, dan minimnya dukungan kelembagaan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Guru berperan sebagai pendidik, fasilitator, motivator, sekaligus teladan yang membentuk perkembangan kognitif dan karakter siswa. Oleh karena itu, rendahnya kualitas kinerja guru akan berdampak langsung pada pencapaian akademik maupun non-akademik siswa. Berbagai penelitian mengungkap bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal (seperti motivasi dan efikasi diri) maupun faktor eksternal (seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta iklim organisasi).

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Hurit et al. (2022) mendefinisikan iklim organisasi sebagai atmosfer kerja yang dibentuk oleh hubungan interpersonal, pola komunikasi, kepemimpinan, serta dukungan organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dicirikan oleh komunikasi terbuka, penghargaan terhadap guru, serta kepemimpinan yang suportif akan meningkatkan keterikatan, motivasi, dan kinerja guru. Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningkatnya stres, dan menurunnya performa profesional.

Selain iklim organisasi, motivasi kerja merupakan faktor penting yang turut menentukan kualitas kinerja guru. Motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Muhammad dan Wardhana (2022), meliputi dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang bersemangat dan konsisten dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung kreatif, antusias, serta berkomitmen untuk memberikan pembelajaran terbaik bagi siswa. Sebaliknya, guru dengan motivasi rendah berpotensi menunjukkan sikap apatis, kurang inovatif, dan memiliki kontrol kelas yang lemah.

Efikasi diri atau keyakinan akan kemampuan diri juga memainkan peran penting dalam kinerja guru. Aprilia, D. S., Takidah, E., & Zulaihati, S. (2025) menyatakan bahwa efikasi diri mencakup keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas pembelajaran, mengelola kelas, serta menghadapi tantangan pembelajaran. Guru dengan efikasi diri tinggi mampu menunjukkan resiliensi, semangat pantang menyerah, dan penggunaan strategi pembelajaran yang efektif. Dengan demikian, efikasi diri dapat menjadi prediktor yang kuat terhadap keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesional

mereka.

Kecamatan Palmerah di Jakarta Barat menjadi salah satu wilayah yang cukup beragam dari segi sosial, ekonomi, dan kondisi sekolah. Guru-guru di wilayah ini menghadapi faktor internal dan eksternal yang kompleks, mulai dari kompetensi pedagogik, kondisi fisik dan mental, hingga dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah daerah. Studi oleh Siburian et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa iklim organisasi yang positif mampu memperkuat motivasi dan meningkatkan kualitas pengajaran. Penelitian lain juga menemukan bahwa iklim sekolah dapat menjadi mediator penting dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi efektivitas motivasi guru secara signifikan.

Observasi awal di beberapa SMA di Kecamatan Palmerah menunjukkan adanya variasi pada aspek iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri. Beberapa sekolah memiliki komunikasi yang baik antara guru dan pimpinan sekolah, namun ada pula sekolah dengan koordinasi kurang optimal. Sistem penghargaan dan pengembangan karier guru juga masih beragam, sehingga memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru. Dari sisi efikasi diri, sebagian guru menunjukkan kepercayaan diri kuat dalam mengelola kelas, sementara yang lain masih menghadapi hambatan dalam menyikapi perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pembelajaran.

Temuan awal ini memperlihatkan bahwa kualitas kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat secara lebih komprehensif.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperluas pemahaman mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengkonfirmasi temuan-temuan sebelumnya atau memberikan perspektif baru sesuai konteks wilayah dan jenjang pendidikan yang berbeda.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Misalnya, dengan memperkuat iklim organisasi melalui peningkatan komunikasi, penghargaan kinerja, dan kepemimpinan yang partisipatif. Selain itu, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui program apresiasi, insentif, atau pelatihan profesional. Pengembangan efikasi diri juga dapat diperkuat melalui mentoring, supervisi akademik, serta pelatihan berbasis kompetensi.

Kesimpulannya, penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SMA di Kecamatan Palmerah. Dengan mengelola iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri secara efektif, sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat profesionalitas guru, serta mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik di wilayah tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja guru

pada sekolah menengah atas di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif serta memfasilitasi pengujian hipotesis secara statistik.

Desain penelitian ini bersifat korelasional dan eksplanatori, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Desain eksplanatori digunakan untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi masing-masing prediktor – iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri – terhadap kinerja guru.

Model penelitian dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dengan ketentuan:

- Y = Kinerja Guru
- X_1 = Iklim Organisasi
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Efikasi Diri
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
- e = Error term

Model ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru sekolah menengah atas yang berada di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat, dengan jumlah total 180 guru dari sekolah negeri maupun swasta. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga diperoleh ukuran sampel sebanyak 126 guru. Sampel tersebut diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga setiap sekolah memperoleh jumlah sampel secara proporsional berdasarkan jumlah guru yang dimilikinya.

Tabel 1. Tabel Sebaran Sampel

No	Nama Sekolah	BP	Status	Jumlah Guru	Penarikan Sampel	Jumlah Sampel
1	SMAN 16 JAKARTA	SMA	Negeri	40	(40/185)x12 6	27,24 27
2	SMAN 78 JAKARTA	SMA	Negeri	63	(63/185)x12 6	42,97 43
3	SMAS 1 BARUNAWATI	SMA	Swast a	21	(21/185)x12 6	14,32 14
4	SMAS JOSUA	SMA	Swast a	14	(14/185)x12 6	9,55 10
5	SMAS MUHAMMADIYAH 15	SMA	Swast a	28	(28/185)x12 6	19,10 19
6	SMAS REGINA PACIS	SMA	Swast a	19	(19/185)x12 6	12,96 13
Jumlah				185		126

Sumber: Data Hasil Pengolahan

Instrumen Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dengan

lima kategori respons: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Setiap variabel diukur melalui sejumlah indikator teruji, yaitu:

- Iklim Organisasi (X_1): Tanggung jawab, Dukungan, Komunikasi, Apresiasi (39 butir).
- Motivasi Kerja (X_2): Tanggung jawab, Dorongan dan Motivasi Kerja, Usaha dan Ketekunan, Apresiasi dan Pengakuan (39 butir).
- Efikasi Diri (X_3): Keyakinan, Kekuatan, Usaha, Generalitas (39 butir).
- Kinerja Guru (Y): Profesionalisme Guru, Kompetensi Pedagogik, Kemampuan Pelaksanaan Pembelajaran, Kemampuan Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran (39 butir).

Sebelum disebarluaskan secara penuh, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya pada sampel uji coba (pilot sample) sebanyak 30 guru. Seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai corrected item-total correlation di atas 0.30 dan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.90, yang menegaskan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal dan reliabilitas yang sangat baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5 per butir pertanyaan dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 126 guru dari beberapa SMA di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Berikut deskripsi statistik masing-masing variabel:

Tabel 2. Tabel Deskripsi Statistik

Variabel	N	Skor Minimum	Skor Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Iklim Organisasi (X_1)	126	151	161	156,10	1,857
Motivasi Kerja (X_2)	126	151	160	155,95	2,003
Efikasi Diri (X_3)	126	151	162	155,84	1,835
Kinerja Guru (Y)	126	121	195	156,14	10,531

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Untuk menentukan kategori hasil rata-rata, digunakan pendekatan skor idel maksimum = 195 yang terdiri dari 39 butir pertanyaan dari setiap variabelnya, sehingga skor total minimum dan maksimum untuk setiap responden adalah: Skor Minimum = $1 \times 39 = 39$ dan Skor Maksimum = $5 \times 39 = 195$. Dengan demikian, rentang (Range) skor dihitung sebagai berikut: $Range = 195 - 39 = 156$

Untuk menentukan kategori interpretasi, rentang tersebut dibagi menjadi 5 kelas interval yang mewakili kategori: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Rumus yang digunakan adalah: Panjang Interval = $\frac{Range}{Jumlah Kategori} = \frac{156}{5} = 31,2$

Sehingga diperoleh batas kategori sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Interval Kategori

Kategori	Rentang Skor	Interpretasi
1	39 - 70	Sangat Rendah
2	71 - 101	Rendah
3	102 - 132	Sedang
4	133 - 163	Tinggi
5	164 - 195	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 126 responden, diperoleh rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Interpretasi Deskripsi Statistik

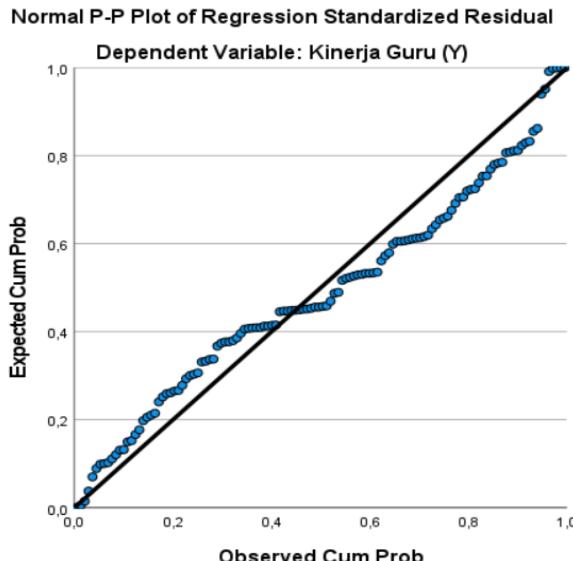
Variabel	Mean	Kategori
Iklim Organisasi (X_1)	158,56	Tinggi
Motivasi Kerja (X_2)	170,42	Sangat Tinggi
Efikasi Diri (X_3)	166,29	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	172,90	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Uji Prasyarat

Untuk memastikan kelayakan penerapan analisis regresi, dilakukan beberapa uji asumsi klasik:

Uji Normalitas: Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Sig. = 0.200 (> 0.05), menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal Probably Plot

Gambar 1. menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, mengindikasikan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dan inspeksi visual, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Uji Homogenitas:

Uji Levene menunjukkan bahwa varians antarkelompok adalah sama dengan nilai Sig. = 0,334 (> 0.05).

Tabel 5. Uji Homogenitas Varians (Levene's Test)

Variabel	Sig. (Levene's Test)	Keterangan
Iklim Organisasi (X_1)	0,651	Homogen
Motivasi Kerja (X_2)	0,229	Homogen
Efikasi Diri (X_3)	0,606	Homogen
Kinerja Guru (Y)	0,160	Homogen

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Efikasi Diri, dan Kinerja Guru) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0.05, yaitu antara 0.160 hingga 0.651. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki varians yang homogen. Hal ini berarti data penelitian memenuhi asumsi homogenitas varians dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.1 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

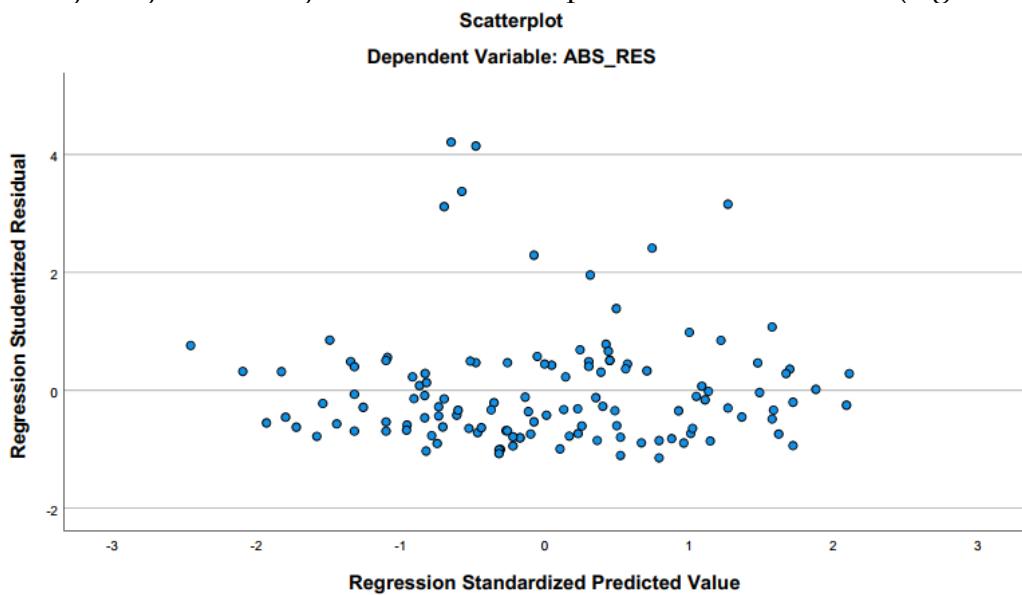
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0.972	1.029	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0.943	1.060	Tidak terjadi multikolinearitas
Efikasi Diri (X3)	0.970	1.031	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan linear tinggi atau multikolinearitas antara variabel Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Efikasi Diri (X_3). Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi non-multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot dan uji Glejser menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas (Sig. > 0.05).



Gambar 3. Scatterplot Heteroscedasticity

Berdasarkan scatterplot antara nilai ABS_RES dan Regression Standardized Predicted Value, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak tanpa pola tertentu di sekitar garis nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan

layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Keseluruhan uji asumsi klasik tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

- **Uji t:** untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen.
- **Uji F:** untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen.
- **Uji R²:** untuk mengukur proporsi variasi kinerja guru yang dijelaskan oleh model.

Persamaan Regresi:

$$Y = 38.121 + 0.287X_1 + 0.365X_2 + 0.215X_3$$

Uji F:

F = 12.857, Sig. = 0.000 → model signifikan.

Koefisien Determinasi (R²):

0.240 → 24% varians kinerja guru dijelaskan oleh X₁, X₂, X₃.

Uji t:

- X₁ (Iklim Organisasi): t = 4.178, Sig. = 0.000
- X₂ (Motivasi Kerja): t = 4.340, Sig. = 0.000
- X₃ (Efikasi Diri): t = 1.998, Sig. = 0.048

Semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Pertimbangan Etis

Penelitian ini mengikuti standar etika penelitian pendidikan. Seluruh peserta diberi informasi mengenai tujuan dan sifat kesukarelaan partisipasi. Kerahasiaan dan anonimitas dijaga, serta data tidak digunakan di luar kepentingan akademik. Izin penelitian diperoleh dari dinas pendidikan dan kepala sekolah terkait. Pendekatan metodologis dalam penelitian ini berhasil mengintegrasikan ketelitian kuantitatif dengan relevansi pendidikan. Penggunaan instrumen yang reliabel, uji asumsi statistik, dan analisis data yang sistematis memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja, efikasi diri, dan kinerja guru di Kecamatan Palmerah secara akurat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Efikasi Diri (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y) pada guru SMA di Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Data yang dikumpulkan dari 126 responden diolah menggunakan SPSS versi 27 melalui analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 38.121 + 0.287X_1 + 0.365X_2 + 0.215X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independen bernilai konstan, maka kinerja guru (Y) memiliki nilai dasar sebesar 38.121. Setiap koefisien bernilai positif, yang berarti peningkatan pada iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri akan meningkatkan kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² = 0.240 menunjukkan bahwa 24% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sisanya, yaitu 76%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan profesional, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Meskipun

R^2 tergolong moderat, nilai ini menegaskan bahwa faktor organisasi, motivasional, dan psikologis merupakan kontributor penting terhadap kinerja guru.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F menunjukkan $F = 12.857$ dengan $Sig. = 0.000 (< 0.05)$, yang berarti iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut membentuk sistem terpadu yang memengaruhi perilaku, sikap, dan produktivitas guru.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- Iklim Organisasi (X_1): $t = 4.178$, $Sig. = 0.000$
- Motivasi Kerja (X_2): $t = 4.340$, $Sig. = 0.000$
- Efikasi Diri (X_3): $t = 1.998$, $Sig. = 0.048$

Semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh terbesar berasal dari Motivasi Kerja ($\beta = 0.365$), diikuti oleh Iklim Organisasi ($\beta = 0.287$) dan Efikasi Diri ($\beta = 0.215$).

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Iklim kerja yang positif, ditandai komunikasi terbuka, rasa saling menghargai, dan kepemimpinan suportif, meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2021) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Dalam konteks Palmerah, perbaikan iklim sekolah dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru, terutama di sekolah yang menghadapi keterbatasan sumber daya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja ditemukan sebagai faktor paling berpengaruh. Guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan antusiasme, ketahanan, dan komitmen yang lebih kuat. Hal ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan bahwa motivator intrinsik memberikan dampak kuat terhadap performa jangka panjang. Hasil ini sejalan dengan temuan Chen et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memprediksi persistensi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, sekolah perlu menerapkan sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, dan budaya kerja yang mendukung kreativitas.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan efikasi diri tinggi lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih mampu menghadapi tantangan. Sesuai teori Bandura (2022), keyakinan diri memengaruhi usaha, ketekunan, dan pencapaian. Guru dengan efikasi tinggi lebih siap menggunakan metode pembelajaran inovatif dan menangani keragaman siswa. Fitriani (2023) juga menegaskan hubungan positif antara efikasi diri dan produktivitas guru.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel

Uji simultan menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Kombinasi ketiga faktor tersebut menciptakan kondisi yang harmonis bagi kinerja optimal. Lingkungan yang baik meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri, sehingga guru dapat mencapai performa yang lebih tinggi.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini sejalan dengan Widayastuti (2022), Wijaya et al. (2023), dan Chen et al. (2024). Namun, studi ini memberikan kontribusi tambahan dengan memasukkan variabel efikasi diri dalam satu model komprehensif yang membahas kinerja guru SMA di Indonesia.

Implikasi Penelitian

- Implikasi Teoretis: Memperkuat relevansi teori Robbins, Herzberg, dan Bandura dalam konteks pendidikan modern.
- Implikasi Praktis: Kepala sekolah perlu menciptakan iklim positif, meningkatkan motivasi, dan membangun efikasi guru melalui pelatihan profesional.
- Implikasi Kebijakan: Perlu adanya kebijakan pengembangan guru yang menekankan inovasi, kolaborasi, dan penghargaan berbasis kinerja.

Penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri masing-masing dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan faktor paling dominan. Oleh karena itu, perbaikan kinerja guru memerlukan pengelolaan dimensi organisasi dan psikologis secara bersamaan.

KESIMPULAN

Secara simultan, variabel Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 12,857 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti ketiga variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Secara parsial, masing-masing variabel independen juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, yaitu:

- a. Iklim Organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung = 4,178 dengan Sig. = 0,000, yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.
- b. Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung = 4,340 dengan Sig. = 0,000, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- c. Efikasi Diri (X_3) memiliki nilai t hitung = 1,998 dengan Sig. = 0,048, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru baik secara simultan maupun parsial.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,240 menunjukkan bahwa sebesar 24% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri), sedangkan 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi.

REFERENSI

- Aprilia, D. S., Takidah, E., & Zulaihati, S. (2025). The Influence of Academic Self-Efficacy, Academic Resilience, and Academic Self-Regulation on Learning Outcomes in Service, Trading, and Manufacturing Companies Accounting:(Case Study Of 11th-Grade Students Of The Accounting And Institutional Finance Program At A State Vocational School In Central Jakarta). *Research Trend in Technology and Management*, 3(2), 63-74. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v7i1.19255>
- Hurit, A A., Hallatu, T G., & Tembang, Y. (2022, January 1). The Effect of Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers. EDP Sciences, 149, 01042-01042. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214901042>
- Kasyadi, S., & Virgana, V. (2022, July 10). Leadership style, Environmental Factors, and Job Satisfaction as Correlates to Headmaster Performance in Selected High Schools in Jakarta. , 3(3), 1-17. <https://doi.org/10.53378/352899>
- Mendrofa, A. T., Harefa, Y., Telaumbanua, W. A., & Laoli, B. (2024). Pengaruh Disiplin Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Kelas X Di SMA Negeri 2 Gunungsitoli. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 5934-5944. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i6.5030>
- Muhammad, B A R., & Wardhana, A. (2022, March 30). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2(1), 26-26. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12806>
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149-161. <https://doi.org/10.5942/lbm.v1i04.85>
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Siburian, J., Siregar, A., Siburian, P., & Siburian, P. (2021, December 1). Determinant of Teachers' Performance of Elementary School in Humbang Hasundutan Regency, North Sumatera Indonesia. IISTE. <https://doi.org/10.7176/jep/12-36-09>
- Sugiyono, S. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta, 1-11.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199-211. <http://dx.doi.org/10.46930/global.v11i1.1604>
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Martini, N. K. A. (2024). PENGARUH MOTIVASI, EFKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 7 DENPASAR. *VALUES*, 5(2), 241-253.
- Wiranti, D., & Noor, M. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Cempaga Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 138-146.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA