

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU
DIMODERASI IKLIM ORGANISASI
(STUDY PADA SMP MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN PATI)

Lely Kaindah
Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
e-mail : lely.kaindah@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of competence and motivation toward organizational climate moderated Teacher Performance (Studies in SMP Muhammadiyah of pati regency). This study included in the quantitative data with mengguna primary data obtained from the questionnaire.

The method used in this study is in the form of questionnaires in which the population of as many as 99 teachers, while the data is processed as a teacher. Measurements using a Likert scale with seven (7) alternative answers. Test instruments used are validity and reliability. While the test model used is the coefficient of determination (R^2) and the F test (goodnes of Fit). Test this hypothesis using regression analysis.

Based on the results of the study can be summarized as follows: (i) Competence positive and significant impact on teacher performance, (ii) Motivation positive effect on teacher performance, (iii) organizational climate positive and significant impact on teacher performance, (iv) a positive organizational climate and signifikan on teacher performance, (v) strengthening the organizational climate influence on the performance of the competence and motivation of teachers.

Keywords: COMPETENCE, MOTIVATION, CLIMATE ORGANIZATION AND TEACHER PERFORMANCE

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Iklim organisasi (Studi pada SMP Muhammadiyah Se kabupaten Pati). Penelitian ini termasuk ke dalam data kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner dimana jumlah populasi yaitu sebanyak 100 orang guru, sedangkan data yang diolah sebanyak guru. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji model yang digunakan adalah koefisien determinasi (R^2) dan uji F (Goodnes of Fit). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (ii) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, (iii) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (iv) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (v) Iklim organisasi memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : KOMPETENSI , MOTIVASI , IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA GURU

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam proses pembelajaran guru merupakan pelaku utama yang menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran di sekolah, sedangkan peserta didik diharapkan dapat mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan bakat dan minat yang diharapkan. Undang-Undang Republik Indonesia yang selanjutnya disebut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru adalah seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Seorang guru tidak hanya terbatas pada status sebagai pengajar saja, namun peranan guru lebih luas lagi yaitu sebagai penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan/mutu produktifitas. Kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses pembelajaran selama periode tertentu yang diwujudkan melalui (a) pedagogik, (b) kepribadian, (c) profesional, (d) sosial.

Dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 atau yang lebih dikenal dengan sebutan Undang-Undang Guru dan Dosen, merupakan suatu kabar yang gembira dikalangan guru sebagai tenaga pendidik yaitu diakuinya guru sebagai tenaga profesional. Pasal 1 butir (4) Undang-Undang yang sama dinyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Ini artinya disatu sisi ada pengakuan yang sangat berharga bagi guru, namun disisi yang lain terdapat tuntutan kerja keras bagi para guru, karena untuk menjadi profesional sebenarnya diperlukan beberapa persyaratan yang tidak mudah memenuhinya; antara lain menyangkut dimilikinya kompetensi yang diperlukan. Pasal 8 UU RI No. 14 tahun 2005 secara eksplisit menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional mengacu pada substansi pasal 8 tersebut, jelas bahwa kepemilikan kompetensi hukumnya adalah wajib, artinya bagi guru yang tidak mampu memiliki kompetensi akan gugur keguruanya. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (1) Disebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana yang disebutkan pada pasal 8 di atas mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru diteliti oleh Edi Suswandi (2012). Ruslan Ade, dkk. (2013) Hasil penelitian yang berbeda oleh Tengku Indra Putra, dkk. (2013). Hadi Mulyono (2013) Menunjukkan bahwa kompetensi kerja menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam dan luar diri seorang guru, untuk tujuan pembelajaran dan mendapatkan prestasi sebagai guru (Hamzah, 2008). Motivasi kerja guru merupakan respon seorang guru terhadap sejumlah tugas dan fungsinya agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan atas dorongan pribadi dan dapat bekerja sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Iklim organisasi yang terbuka merupakan iklim yang sehat dan sangat didambakan oleh para guru. Hal ini sebagaimana disampaikan (Howard, 1974) yang menjelaskan iklim sekolah sebagai keadaan sosial dan budaya sekolah itu yang mempengaruhi tingkah laku orang didalam iklim organisasi sekolah berpengaruh sangat rendah terhadap tingkat kinerja. Sehingga berdasarkan temuan, disarankan agar warga sekolah harus berupaya menciptakan iklim yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah harus meningkatkan pengawasan lebih teratur dan menjadi lebih peka terhadap kebutuhan mereka untuk meningkatkan suatu lingkungan yang kondusif untuk memperbaiki iklim sekolahnya. Kondisi iklim organisasi sekolah dianggap masih

kurang baik apa bila masih sering terjadi konflik antar guru dan terjadi mis komunikasi guru dengan kepala sekolah, karyawan dengan guru, dan karyawan dengan kepala sekolah, sehingga iklim organisasi sekolah ini perlu diteliti dengan harapan dapat memperbaiki iklim yang ada di sekolah dan dapat meningkatkan kinerja guru dengan lebih baik.

Selain dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi. SMP Muhammadiyah di Kabupaten Pati sebagai obyek penelitian. Harapannya setiap guru mampu menyusun sekaligus mengembangkan perencanaan pembelajarannya. Selain itu guru juga kurang terampil menggunakan media pembelajaran, tidak menerapkan model pembelajaran yang bervariasi, kurang mengaktifkan siswa dalam belajar, sehingga kurang menimbulkan dan membangkitkan kemampuan berfikir siswa. SMP Muhammadiyah merupakan sekolah menengah pertama yang merupakan sekolah swasta yang kurang diminati masyarakat karena dianggap memiliki kualitas yang jauh di bawah kualitas SMP Negeri. Penentuan tempat penelitian di SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati mempertimbangkan kemudahan kerjasama antara peneliti, pihak sekolah, dan objek yang diteliti serta penghematan waktu dan biaya karena salah satu lokasi penelitian merupakan tempat peneliti mengajar yaitu di SMP Muhammadiyah 5 Kayen Pati.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah dalam

penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi.

Maka Pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati?
3. Bagaimana Pengaruh iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati?
4. Apakah Iklim Organisasi memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati?
5. Apakah Iklim Organisasi memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati?
2. Menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?
3. Menguji dan menganalisis Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru pada

SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?

4. Mengetahui apakah Iklim organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se- Kabupaten Pati?
5. Mengetahui apakah iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?

2 TELAAH PUSTAKA

2.1.Kompetensi

Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan baik berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan. Kompetensi guru adalah gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan (Koswara, 2008).

Pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan menurut Undang Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen.

Kompetensi Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru dituntut memiliki empat kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik
Kompetensi pedagogik adalah

kemampuan guru untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar dan pengembangan siswa sebagai individu-individu.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini mengkaji dedikasi dan loyalitas guru. Guru harus tegas, dewasa, bijak, tegas, dapat menjadi contoh para siswa dan memiliki kepribadian mulia.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran. Guru harus memiliki pengetahuan yang baik mengenai subjek yang diajarkan, mampu mengikuti kode etik profesional dan mengajar serta mengembangkan kemampuan profesioanal

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menjadi bagian masyarakat, berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, para guru, tenaga kependidikan lainnya, orang tua murid serta masyarakatnya.

2.2. Motivasi

Robbins (2009) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. McClelland (Robbins, 2009) dalam teorinya McClelland's Achievement Motivation

Theory atau teori motivasi prestasi McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

2.3. Kinerja Guru

Robbins (2009) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Pandangan lain dikemukakan King dalam Uno (2012) menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah disampaikan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai (guru) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

2.4. Iklim Organisasi

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya terbatas pada hal fisik seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang – orang yang berada didalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organization climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim

organisasi dipakai oleh R. Tagluri dan G. Litwin. Tagluri mengemukakan istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar belakang atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*) situasi (*situation*). pola lapangangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*condition*). Menurut Uno (2012) kinerja guru merupakan gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa

Dimensi Iklim Organisasional

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenang) akan memberikan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi.

Kemudian Lussier (2005:487) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi :

1. Structure

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang struktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkat tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberi kontribusi yang tepat bagi organisasi. Menurut Stress (1980 : 135) semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa semakin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang

diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

2. Responsibility

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan kebawahan.

3. Reward

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Dalam hal ini karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya

4. Warmth

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan kekaryawanan dalam organisasi.

5. Support

Erat kaitanya dengan dukungan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas organisasi.

6. Organizational identity and loyalty

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja.

7. Risk

Berkaitan dengan karyawan yang diberikan ruang dalam mengambil resiko untuk menjalankan tugas sebagai suatu tantangan.

2.5. HUBUNGAN PENGARUH ANTARA HIPOTESIS.

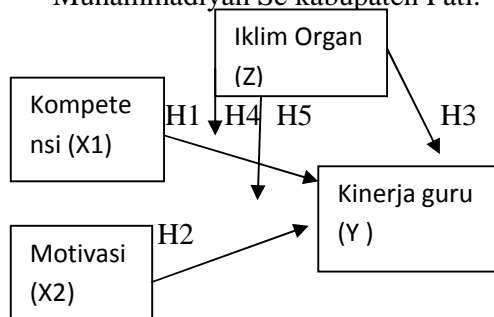
H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

H3: Iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

H4 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

H5 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi pada SMP Muhammadiyah Se kabupaten Pati.



3. METODE PENELITIAN

A Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu sari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan

yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati yang berjumlah 100 guru . Namun dikurangi 1 orang guru sebagai peneliti maka populasi yang digunakan menjadi 99 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data kuantitatif yang disajikan adalah data primer, sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuesioner). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama

Bagian yang pertama tentang profil sosial responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua menyangkut tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru yang dimoderasi iklim sekolah.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner yang merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer.

3.5. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel untuk analisis kuantitatif yang meliputi:

3.5.1. Pengodean data

Pengodean data yaitu kegiatan mengklasifikasi jawaban para responden menurut macamnya, dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu berupa angka-angka pada data atau jawaban atas pertanyaan.

3.5.2. Pemberian skor

Pemberian skor yaitu kegiatan pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif yang dilakukan. Skor pada penelitian ini menggunakan skala likert yang meliputi :

Skor	Tanggapan
7	Sangat setuju
6	Setuju
5	Cukup setuju
4	Netral
3	Kurang setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

3.7. Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian Validitas menggambarkan tingkat kevalidan suatu instrumen kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas ini dengan demikian, dapat diharapkan dapat

menggambarkan konsistensi internal.

Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut :

- Analisis faktor *Kaiser Mayer Olkin* (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan.
- Loding Faktor (*Component Matrix*), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrument tersebut konsisten dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar $> 0,7$.

3.9. Uji Normalitas Data

Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen,

variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui suatu data tersebut normal atau tidak secara statistik, dilakukan uji normalitas menurut *Kolmogorov Smirnov* dua arah atau menggunakan kepercayaan 5 persen (Ghozali, 2012). Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya ada yang akan diolah adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.
2. Apabila hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

3.10. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik, dengan melalui pengujian heterokedastisitas

3.10.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedisitas harus bernilai di atas 0,05 sehingga H_0 (diterima) maka penelitian dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

3.11. Uji Model

3.11.2 Uji F (Goodness of Fit)

Kriteria uji yang ditetapkan adalah :

- Sig F < 0,05, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya.

- Sig F > 0,05, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat.

3.11.1 Uji Koefisien Determinasi

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusted R^2) berada antara 0-1 atau - adjusted (R^2) 1 (Imam Ghozali, 2012). Pengujian data dengan regresi berganda akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket program SPSS.

3.12. Pengujian Hipotesis

3.12.1 Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: (menggunakan uji t)

) Apabila sig > 0,05 maka hipotesis diterima

) Apabila sig < 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2012)

3.12.2. Uji moderasi

Variabel **moderating** adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Salah satu uji regresi dengan variabel moderasi adalah **uji interaksi**. Pengaruh X_1 dan

X_2 terhadap Y dengan Z dengan signifikan .

Pada penelitian ini uji moderasi dilakukan dengan menggunakan uji interaksi. Uji moderasi yang dipilih adalah moderasi interaksi yang menghasilkan nilai **Adjusted R^2** dan nilai F_{hitung} lebih besar atau terjadi peningkatan R^2 (incremental R^2). Jika hasil uji interaksi menghasilkan nilai adjusted R^2 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada uji nilai selisih mutlak, dan uji residual, maka model yang dipilih ada uji interaksi, demikian sebaliknya (Sunarto,2008).

Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua dua atau lebih variable bebas).

4. ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen

Uji Validitas.

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Ket
Kompetensi (X1)	0,851	X1.1	0,638	Valid
		X1.2	0,665	Valid
		X1.3	0,665	Valid
		X1.4	0,563	Valid
		X1.5	0,661	Valid
		X1.6	0,632	Valid
		X1.7	0,648	Valid
		X1.8	0,719	Valid
		X1.9	0,667	Valid
		X1.10	0,775	Valid
		X1.11	0,702	Valid
		X1.12	0,648	Valid
		X1.13	0,741	Valid
		X1.14	0,612	Valid
		X1.15	0,711	Valid
		X1.16	0,725	Valid
		X1.17	0,701	Valid
		X1.18	0,730	Valid
		X1.19	0,767	Valid
		X1.20	0,684	Valid
		X1.21	0,724	Valid
		X1.22	0,731	Valid
		X2.1	0,627	Valid

Motivasi (X2)	0,881	X2.2	0,776	Valid
		X2.3	0,747	Valid
		X2.4	0,709	Valid
		X2.5	0,541	Valid
		X2.6	0,666	Valid
		X2.7	0,697	Valid
		X2.8	0,727	Valid
		X2.9	0,698	Valid
		X2.10	0,687	Valid
		X2.11	0,751	Valid
		X2.12	0,763	Valid
		X2.13	0,750	Valid
		X2.14	0,733	Valid
		X2.15	0,681	Valid
		X2.16	0,597	Valid
		Iklim organisasi (Z)	0,862	Z.1
Z.2	0,717			Valid
Z.3	0,718			Valid
Z.4	0,675			Valid
Z.5	0,769			Valid
Z.6	0,683			Valid
Z.7	0,754			Valid
Z.8	0,740			Valid
Z.9	0,800			Valid
Z.10	0,709			Valid
Z.11	0,539			Valid
Z.12	0,599			Valid
Z.13	0,478			Valid
Z.14	0,627			Valid
Kinerja guru (Y)	0,872	Y.1	0,749	Valid
		Y.2	0,753	Valid
		Y.3	0,709	Valid
		Y.4	0,693	Valid
		Y.5	0,717	Valid
		Y.6	0,697	Valid
		Y.7	0,749	Valid
		Y.8	0,729	Valid
		Y.9	0,699	Valid
		Y.10	0,772	Valid
		Y.11	0,715	Valid
		Y.12	0,802	Valid
		Y.13	0,632	Valid
		Y.14	0,720	Valid

4.2.1. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai $KMO > 0,5$ yaitu untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,851; variabel motivasi (X_2) sebesar 0,881; variabel iklim organisasi (Z) sebesar 0,862; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,872. Semua nilai KMO lebih besar 0,5 yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan dilihat dari semua indikator diatas memiliki

nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti semua item pertanyaan dari seluruh instrumen penelitian (kuesioner) adalah valid dan dapat digunakan

2). Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Ketr
Kompetensi	0,945	0,7	relia bel
Motivasi	0,929	0,7	relia bel
Iklm Organisasi	0,903	0,7	relia bel
Kinerja Guru	0,930	0,7	relia bel

Hasil pengujian reliabilitas instrument kompetensi, Motivasi, iklim organisasi dan kinerja guru adalah reliabel karena mempunyai *cronbach alpha* > 0.7

2.6.Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan Variabel	Adjus ted R ²	F		T	
		F	Sig.		Sig.
Persamaan	0,826	93,787	0,000		
X1 terhadap Y				0,207	0,018
X2 terhadap Y				0,189	0,019
Z terhadap Y				0,388	0,000
X ₁ - Z				0,280	0,001
X ₁ - Z				0,303	0,014

$$Y_1 = 0,207 X_1 + 0,189 X_2 + 0,388 Z + 0,280 |X_1 - Z| + 0,202 |X_2 - Z|$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel iklim organisasi adalah $0,00 < 0,05$, variabel moderasi 1 adalah $0,001 < 0,05$, variabel kompetensi adalah $0,018 < 0,05$, variabel moderasi 2 adalah $0,014 < 0,05$ dan variabel motivasi adalah $0,019 < 0,05$, sehingga variabel iklim

organisasi, moderasi 1, kompetensi, moderasi 2 dan motivasi terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, Nilai koefisien regresi $b_3 = 0,388$. $b_4 = 0,280$. $b_1 = 0,207$. $b_5 = 0,202$. $b_2 = 0,189$.

Berdasarkan hasil pengujian regresi tersebut membuktikan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati adalah variabel iklim organisasi dengan nilai regresi sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terbukti mampu menghasilkan kinerja guru yang tinggi.

2. Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi profesional, iklim organisasi, moderasi 1, dan moderasi 2 terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa kompetensi, motivasi, iklim organisasi, moderasi 1, dan moderasi 2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan (*model fit*).

3. Uji t

Hasil uji t dapat dilihat dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh *standard coefficients beta* (koefisien regresi) sebesar 0,207 dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Uji pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja guru

diperoleh koefisien regresi sebesar 0,189 dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ maka H2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Uji pengaruh secara parsial antara iklim organisasi terhadap kinerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,388 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima yang berarti iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Uji pengaruh secara parsial antara variabel moderasi 1 terhadap kinerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,280 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H4 diterima yang berarti iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
5. Uji pengaruh secara parsial antara variabel moderasi 2 terhadap kinerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,202 dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H5 diterima yang berarti iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

4. Uji Determinasi

Hasil analisis persamaan , Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya terlihat koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,826 atau 82,6 % artinya besarnya perubahan variabel komitmen organisasional sebanyak 82,6 % dijelaskan oleh variasi perubahan variabel motivasi kerja dan *self efficacy* didalam model penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 17,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi (Studi Pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati)”, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.
4. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi Organisasi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.

5.1. Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para guru di SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati hendaknya meningkatkan iklim organisasi yang kondusif untuk terciptanya kompetensi dan motivasi kerja guru yang lebih baik sehingga untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
2. Bagi para kepala sekolah SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati hendaknya berusaha mendorong terciptanya iklim organisasi yang

- konduksif untuk terjadinya peningkatan kompetensi dan motivasi guru sehingga kinerja yang optimal akan tercipta. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kompetensi guru dan mendorong motivasi kerja guru sehingga kinerja guru semakin baik. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan tujuan pendidikan nasional.
3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel kepemimpinan kepala sekolah, komitmen terhadap sekolah, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, S., L. Alrubaiee dan M. Jamhour. 2012. Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management* 7(1): 192-204.
- Alimohammadi, M. Dan A.J. Neyshabor. 2013. Work Motivation and Organizational Commitment among Iranian Employees. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management* 1(3): 1:12.89.
- Chaudhary, N. dan B. Sharma. 2012. Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. *International Journal of Business Trends and Technology* 2(4): 29-35.
- Farwa, U. dan G.S.K. Niazi. 2013. Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: An Islamic Banking Perspective. *Journal Asian Study* 2 (2): 85-94
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi keenam, Semarang.
- Fadli, U., d.a. Fadili dan Y. Kartawijaya. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Kerja pada PT PLN Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen* 9(2): 577-589.
- Güven, G. O. 2013. Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational Management: Case Study of a North Cyprus Public High School. *International Journal of Humanities and Social Science* 3(6): 20-26.
- Iswantoro, G. 2013. *Kepemimpinan Dengan Hati Nurani*. Cetakan Pertama. Tugu Publisher. Jakarta.
- Kamis, R.A, Noermijati dan C. Susilowati. 2013. The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. *International Journal of Business and*

- Behavioral Sciences*. 3(8): 19-35.
- Koswara, D. Dan Halimah. 2008. *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif?*. Edisi Pertama. PT.Pribumi Mekar. Bandung.
- Liakopoulou, M. 2011. The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness? *International Journal of Humanities and Social Science* 1 (21): 66-78.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Putter, L .2010, *The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate*, Thesis, faculty of Technology, Policy and Management, Delft University, Belanda. Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Perhusip, P.T. 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara, Medan.(Tidak dipublikasikan).
- Perhusip, P.T. 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara, Medan.(Tidak dipublikasikan).
- Roesly. 2012, *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Robbins dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. ANDI. Yogyakarta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R &D)*. AlfaBeta. Bandung.
- Sujana, E. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*. 2(1): 1-27.
- Suwarni.2008, *Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja Dosen di program studi Ilmu*

- Keperawatan Universitas Sahid Surakarta*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta. (tidak dipublikasikan).
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Cetakan Pertama. Hikayat. Yogyakarta.
- _____. 2006. *Guru Sebagai Profesi*. Cetakan Pertama. Hikayat. Yogyakarta.
- Suraya, W. H. dan J. N. Yunus. 2012. Principal Leadership Styles in High-Academic Performance of Selected Secondary Schools in Kelantan Darulnaim. *International Journal of Independent Research and Studies* 1(2): 57-67.
- Tahere, N. G.T. Zahra dan Y. Asma. 2012. Investigating the of Job Experience, Satisfaction, and Motivation on Organizational Commitment Case Study: The Nurses of Ghaem Hospital in Marshad Iran). *Research Journal of Recent Sciences* 1(7): 59-67.
- Trang, I, Armanu, A. A. Sudiro dan Noermijati. 2013. Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance. *Journal of Business and Management*. 7(2): 12-25.
- u u, A. 2012. Competency Enough? Understanding Job Performance in an Economic Depression Context. *International Journal of Learning & Development* 2(1): 320-329.
- Undang-undang RI Nomor 14 th 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Undang-Undang RI Nomer 16 Tahun 2007. Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV. Medya Duta.
- Undang-Undang RI Nomer 41 Tahun 2007. *Standart proses Untuk Satuan pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta : Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta Xiang. 2009, *Entrepreneurial Competencies as an Entrepreneurial Distinctive: An Examination of the Competency Approach in Defining Entrepreneurs*, Dissertations and Theses Master of Science in Managemant, Singapore Management University.
- Xiang. 2009, *Entrepreneurial Competencies as an Entrepreneurial Distinctive: An Examination of the*

*Competency Approach in
Defining Entrepreneurs,
Dissertations and Theses
Master of Science in
Management, Singapore
Management University.*

Yusof, A. R. M., N. K. Y. Yunus dan
A. M. Ghouri. 2013. Power
Motivation, Burnout of Teacher
and its Relationship with
Student Satisfaction: An
Empirical Study at Public Sector
University. *International
Journal of Independent
Research and Studies* 2(1): 36-
44.