

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, IKLIM SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJAGURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI (MIN) 2 BATAM**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, SCHOOL CLIMATE, SCHOOL
CULTURE AND COMPETENCE ON TEACHER PERFORMANCE AT STATE
ELEMENTARY SCHOOL (MIN) 2 BATAM***

**Maharani Sima¹, Herni Widiyah Nasrul², Zulkifli³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Gandhi
Sutjahjo⁵, Widyo Winarso⁶, Anik Herminingsih⁷, Adinda Rachel Nainggolan⁸, Dedi Aviadi⁹,
Ananda Kumar Palaniappan¹⁰, Suhana¹¹**

^{1-4,8-9}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Universitas Batam, Indonesia

⁶Universitas Islam 45, Indonesia

⁷Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

¹⁰Tunku Abdul rahman University of Management and Technologi, Malaysia

¹¹UITM Cawangan Johor, Malaysia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam, Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam, Iklim sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam, Budaya sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain kausalitas. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 44 orang guru PNS MIN 2 Batam. Penarikan sampel menggunakan pendekatan sensus atau jenuh, dengan demikian sampel yang digunakan sebanyak 44 guru PNS MIN 2 Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linier berganda. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen tes uraian dan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan Kepemimpinan, Motivasi, Iklim sekolah, Budaya sekolah dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Iklim Sekolah; Budaya Sekolah; Kompetensi; Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership on teacher performance at State Elementary School (MIN) 2 Batam, motivation on teacher performance at State Elementary School (MIN) 2 Batam, school climate on teacher performance at State Elementary School (MIN) 2 Batam,

school culture on teacher performance at State Elementary School (MIN) 2 Batam and competence on teacher performance at State Elementary School (MIN) 2 Batam. This study is a quantitative study using a causality design. The population of this study was 44 civil servant teachers at MIN 2 Batam. Sampling using a census or saturated approach, thus the sample used was 44 civil servant teachers at MIN 2 Batam. This study uses a quantitative method, with multiple linear regression statistical analysis. Data were obtained using descriptive test instruments and questionnaire instruments that had been tested for validity and reliability. The results showed that leadership had a positive and significant effect on teacher performance. Motivation has a positive and significant effect on teacher performance, School climate has a positive and significant effect on teacher performance, School culture has a positive and significant effect on teacher performance, Competence has a positive and significant effect on teacher performance, and Leadership, Motivation, School climate, School culture and Competence together have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: *Leadership; Motivation; School climate; School culture; Competence; Teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, terutama bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan. Pendidikan merupakan ujung tombak bagi kemajuan bangsa. Jika pendidikan suatu bangsa baik, generasi penerus bangsa akan menjadi baik. Sementara itu, baik atau tidaknya pendidikan di suatu bangsa dapat dilihat dari pelaksanaan serta orientasi sistem pendidikan tersebut. Semakin jelas pendidikan itu, semakin tampak pula perkembangan dan kemajuan suatu bangsa.

Guru merupakan pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai.

Peningkatan tuntutan pekerjaan mengharuskan setiap pegawai untuk menjalankan kegiatannya dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan produktif. Dalam kenyataannya, kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Kinerja menjadi salah satu indikator utama dalam melihat keberhasilan suatu organisasi, (Alim, 2018).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam di temukan permasalahan masih banyaknya guru yang belum melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah dengan profesional serta kurang menunjukkan kinerja mengajar yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hal ini terlihat, guru yang terlambat memberikan Rancangan Program Pembelajaran (RPP), kemudian guru belum melaksanakan seutuhnya Rancangan Program Pembelajaran (RPP) tersebut Selain itu, metode pembelajaran tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran, sehingga pembelajaran hanya berlangsung satu arah.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang ada di organisasi, menuju kepada pencapaian

tujuan, Harwati (2022). Sedangkan kepala sekolah merupakan seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Pada kenyataannya, terkadang kepala sekolah yang kurang maupun sampai-sampai tidak tahu dengan kewajiban, tanggung jawab, dan juga kewajibannya seseorang kepala, seseorang sosok yang sebagai panutan dan juga sampel untuk paraguru, pelajar serta steckholder yang memiliki pada sekolah itu, dan juga kepala sekolah selaku seseorang pemegang kontrol pertumbuhan serta keberhasilan sebuah sekolah.

Sikap kepala yang positif mampu menekan regu dalam memusatkan serta mendorong pribadi guna bertindak serupa dalam rencana menghasilkan tujuan badan. Oleh akibat itu, para kepala sekolah sekiranya tepat – tepat tahu serta mengerti apa yang perlu dilakoni selaku seseorang kepala. intinya kepemimpinan mampu dijelaskan selaku sebuah tindakan guna pengaruhi orang – orang yang cenderung pada pendapatan tujuan dari sebuah organisasi.

Dalam realitas di setra membuktikan penampilan kepemimpinan kepalasekolah tengah membuktikan belum optimum. tentang itu di indikasikan antara lain dengan tengah sedikitnya kepala sekolah guna menjalankan tindakan pengawasan. Kurangnya keahlian kepala sekolah kurang mampunya pengaruhi seseorang maupun regu biar bertindak sebagai gemar sudi dalam menjangkau tujuan yang mau dijangkau. wibawa kepemimpinan kepala sekolah kepada penampilan guru berbentuk invensi suasana sekolah yang mampu mempercepat maupun membatasi daya guna penampilan guru, serta jenjang kegembiraan guru kepada kepemimpinan kepala sekolah tengah rendah.

Faktor yang pengaruhi penampilan guru lainnya ialah terikat dengan dorongan yang dipunyai oleh masing-masing guru, masa menyortir job selaku guru. impuls bakal membawa ke arah yang positif serta minus. apabila motivasi membawa ke arah positif, alikisah bakal menciptakan sebuah profesi yang positif maupun yang bagus, dalam menjangkau sebuah tujuan. akan tetapi, kalau menciptakan ke arah minus, alikisah bakal menciptakan hasil yang tidak baik maupun mampu dipandang kandas dalam menjangkau sebuah tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam di temukan permasalahan masih ada guru kurang kompeten yaitu tidak bisa menggunakan komputer, metode mengajarnya ceramah, tidak bisa menerapkan metode mengajar yang aktif dan menyenangkan, tidak bisa memanfaatkan dan mengolah informasi dari internet, tidak kontekstual, dan seterusnya. Ada memang guru yang tidak memiliki motivasi belajar. Merasa benar dengan apa yang dimiliki dan dilakukannya selama ini.

Kompetensi dipandang sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keinovasian, dan kemampuan (*ability*) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Kompetensi menunjukkan kualitas seseorang, Oliver (2022). Selanjutnya seorang guru diwajibkan untuk memiliki 4 kompetensi profesional sesuai Undang-undang No 14 Tahun 2005 perihal Guru serta Dosen, yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi budi pekerti, kompetensi handal serta kompetensi sosial. mutu guru yang sedikit pasti dihasilkan diskrepansi mutu kemampuan, kompetensi serta keterampilan yang dipunyai guru, yang pada alhasil bakal memberikan cekaman kepada kemampuan guru dalam kenaikan taraf pembelajaran biasanya serta taraf pengajian pengkajian eksklusifnya, Syamia (2022).

Tabel 1. Uraian Kompetensi Guru

Kompetensi	No	Uraian Kompetensi
Pedagogik	1.	Mengenal karakteristik peserta didik.
	2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
	3.	Mengembangkan kurikulum.
	4.	Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mendidik.
	5.	Mengembangkan potensi peserta didik.
	6.	Berkomunikasi dengan peserta didik.
	7.	Menilai dan mengevaluasi.
Kepribadian	8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.
	9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan berketeladanan. Memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan bangga menjadi guru
	10.	
Sosial	11	Bersikap inklusif, bertindak objektif, tidak diskriminatif. Berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat
	12	
Profesional	13	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yg mendukung mata pelajaran yg diampu. Mengembangkan profesi melalui tindakan reflektif
	14	

Sumber : BSNP versi 6.0.11 Tahun 2008

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Oleh karena, itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil pra penelitian di min 2 Batam yang berkaitan kompetensi dan kinerja guru ditemukan masih terdapat guru belum menguasai materi pembelajaran dengan maksimal ketika anak bertanya guru tidak memberikan jawaban dan bahkan mengabaikan pertanyaan anak, guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Sehubungan permasalahan tentang kinerja guru, Oleh karena, itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kinerja guru, serta keterkaitan antara variable kepemimpinan, motivasi, iklim sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi terhadap kinerja guru, ditetapkan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nengeri (MIN) 2 Batam”.

Rumusan Masalah

Dari dekorasi balik permasalahan, ekspeditor merumuskan kasus selaku selanjutnya :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
3. Apakah Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
4. Apakah Budaya Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
6. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?

Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru

dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan (Hidayah, 2016).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu agar bawahannya dapat mengerjakan sesuatu dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2022).

Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

Budaya sekolah

Wibowo (2020), Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Kompetensi guru

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden.

Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2014).

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut, Sugiyono (2022). Populasi guru MIN 2 Batam sebanyak 44 orang guru PNS.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel menggunakan pendekatan sensus atau jenuh sebanyak 44 guru PNS MIN 2 Batam. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, Sugiyono (2022)

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang

ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

Tabel 2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.629	4.498		.585	.562
Kepemimpinan	.409	.141	1.503	2.896	.006
Motivasi	1.825	.194	6.575	9.399	.000
Iklm Sekolah	.298	.135	.968	2.209	.033
Budaya Sekolah	.630	.145	.286	4.346	.000
Kompetensi	.598	.050	4.173	11.941	.000

Berdasarkan Tabel 2 tersebut persamaan regresi variabel Kepemimpinan, Motivasi, Iklm Sekolah, Budaya Sekolah dan Kompetensi terhadap kinerja guru, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2,629 + 0,409 + 1,825 + 0,298 + 0,630 + 0,598 + e$$

Interpretasi model :

- Konstanta (a) = 2,629, menunjukkan harga konstan, jika nilai variable bebas/independen = 0, maka nilai kinerja guru (Y) akan naik sebesar 2,629.
- Nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,409, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variable kepemimpinan (X1) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,409 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.
- Nilai koefisien variabel tipe motivasi sebesar 1,825, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variable tipe motivasi (X2) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 1,825 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.
- Nilai koefisien variabel tipe iklim sekolah sebesar 0,298, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel tipe iklim sekolah (X3) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,298 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.
- Nilai koefisien variabel tipe budaya sekolah sebesar 0,630, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variable tipe budaya sekolah (X4) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,630 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.
- Nilai koefisien variabel tipe budaya kompetensi sebesar 0,598, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variable tipe kompetensi (X5) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,598 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.

Uji T

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2 angka signifikansi kepemimpinan yakni sebesar 0,006 (<0,05). Dengan seperti itu, H1 diterima dan Ho ditolak. Peubah kepemimpinan (X1) dengan t hitung sebesar 2,896 sebaliknya t tabel sebesar 2,048, yang berarti t hitung > t tabel, maka Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2 angka signifikansi Motivasi yakni sebesar 0,000 (<0,05). Dengan seperti itu, H1 diterima dan Ho ditolak. Peubah Motivasi (X2) dengan t hitung sebesar 9,399 sebaliknya t

tabel sebesar 2,048, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2 angka signifikansi Iklim Sekolah sebesar 0,033 ($<0,05$). Dengan seperti itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Peubah Iklim Sekolah (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 2,209 sebaliknya t_{tabel} sebesar 2,048, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ intinya hal ini berarti Iklim Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2, angka signifikansi Budaya Sekolah yakni sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan seperti itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Peubah Budaya Sekolah (X_4) dengan t_{hitung} sebesar 4,346 sebaliknya t_{tabel} sebesar 2,048, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2, angka signifikansi kompetensi yakni sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan seperti itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Peubah kompetensi (X_5) dengan t_{hitung} sebesar 11,941 sebaliknya t_{tabel} sebesar 2,048, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Iklim sekolah, Budaya sekolah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916a	.839	.818	1.685

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Iklim sekolah, Budaya Sekolah dan Kompetensi
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah dan Kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis melalui prosedur penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan terkait penelitian ini antara lain: Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Iklim Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut :

1. Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian, maka penelitian ini disarankan kepada guru untuk selalu menunjukkan kinerja yang terbaik didalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah. Selain itu guru juga disarankan untuk selalu mampu meningkatkan motivasi dirinya dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap budaya organisasi dan kinerja guru.
2. Pihak sekolah dalam usaha ke arah merealisasikan aspirasi negara memainkan peranan penting terutamanya apabila abad ini deras dengan arus kepesatan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Usaha guru yang bermotivasi, berkesinambungan dan konsisten akan menerapkan iklim pembelajaran yang bermakna dan kondusif. Pelajar perlu bersedia dengan pelbagai ilmu pengetahuan dalam menangani cabaran global. Oleh itu, pengetua memainkan peranan dalam membina instrumen penting dalam membina kualiti guru, pelajar serta sekolah. Iklim sekolah harus diberi peningkatan berterusan agar iklim sekolah khususnya dalam memberi motivasi kepada guru supaya lebih produktif.
3. Guru dan warga sekolah harus serta merta menjaga kondisi iklim sekolah yang baik untuk meningkakan kinerja guru.
4. kompetensi guru di Min 2 batam perlu terus ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya melalui program pengembangan keprofesionalan guru secara berkelanjutan, baik secara mandiri maupun atas dorongan kepala sekolah secara manajerial.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah objek sejenis atau aspek lainnya yang diduga akan mempengaruhi kinerja guru sebagai pengembangan dari penelitian.

REFERENSI

- Adil VM, Sendow GM, Lumintang G. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerjadan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga kerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol 6, No 4:3733-3742.
- Aprilia LR. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*. Vol 8, No 1: 15-24.
- Arika, Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto. 2016. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- As'ad. 2015. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Chandrasari F. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan yang Diperkuat oleh Skills terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 8, No 2: 145-160.
- Dadie CIB, Nugraheni R. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison dkk, Untung. W. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Ernawati, Wijaya B. G., Soedarmadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya makmur Agung Lestari *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Universitas Semarang.

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Fikri, Adnan. 2018. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6, No. 1. No 2: 4-37.
- Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman. 2018. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamid. 2016. *Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Armico.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Harun. 2015. Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. *Manajemen Usahawan*. No. 10 Tahun. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2, No 2: 4-39.
- Hasibuan M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Kencanawati, A, A, A, M. 2015. Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 14, No 1: 1-15
- Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol 13, No 1: 1-13.
- Kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang). *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 2, No 2: 27-39.
- Krisnawati NA, Suartana I. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Bandung. *Jurnal Akuntansi*. Vol 7, No 1: 1-13.
- Kusumalita GN, Satria IBH. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol 4, No 2: 1-16.
- Lubis K. A. 2018. melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. (Tesis). Universitas Sumatra Utara. Program Pascasarjana. Vol 3, No 1: 1-17.
- M. Muli. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. Vol 3, No 1: 1-18
- Maheswari, dan Lutvy. 2015. Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No 1: 14-17
- Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jokjakarta: GR1.
- Marliani S. 2016. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*. Vol 6, No 2: 10-17

- Marliani S.2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Jakarta: Alfabeta
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Monang 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton. (Tesis). Universitas Halu Oleo. Program Pascasarjana. Vol. 5, No.9, 2017:5398-5432
- Munandar, Sunyoto, A.2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaedah, Mardjuni S, Saleh Y. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangke. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 5, No. 12, 2018: 7638-7668
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Oemar, H. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamela & Oloko. 2015. *Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pusvariauwyaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>

- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rizaldi MY. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Bandung. (Tesis). Universitas Lampung. Program Pascasarjana. Vol. 3, No. 2 Mei 2017: 194–204
- Rosi .S. 2018. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Kalimantan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.4, No.2 Agustus 2018
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sedarmayanti. 2016. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyowati & Haryani 2016 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian S,P, dan Simanjuntak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta Junal Ilmu Akuntansi*. Vol. 3, No. 2, September 2017: 80-89
- Soekidjo, N. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto B. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan Yamin, Heri Kurniawan. 2019. *Tekhnik Analisis Statistik terlangkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.

- Subroto Suadi. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.4 No.1 : 47-57
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R, Nurhayati, E, dan Sandy. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umama AH. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vol 10, Nomor 02, Nopember 2016
- Umar, H.2015. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai Fawzi, Basri, M. A.2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.