

PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA BERBASIS PONDOK PESANTREN DI KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Sumiati¹, Afriza², Agustiar³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN) Riau¹²³

Corresponding Author: Sumiati, sumiatihanafi60@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kualifikasi Akademik, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

Received : 20 Mei 2024

Revised : 3 Mei 2024

Accepted: 29 Mei 2024

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualifikasi Akademik dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada sekolah menengah pertama Khaira Ummah Islamic Boarding School dan Sekolah Menengah Pertama Assuniyah II Palmatak sebanyak 33 orang guru, sedangkan sampelnya menggunakan sampel jenuh dengan sampel seluruh populasi sebanyak 33 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) kualifikasi akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.469 < 1.697$) dengan nilai sig. $0,152 > 0,05$, dengan besar kontribusi 6,5 %, 2) Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.740 > 1.697$) dengan nilai sig. $0.010 < 0.05$, dengan besar kontribusi 19,5 %, 3) kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.860 > 3.285$) dengan besar kontribusi 20,5%. Ini berarti sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 20,5%.

PENDAHULUAN

Guru mempunyai peran penting dalam dunia pendidikan. Guru sebagai pemimpin pembelajaran diuntut untuk dapat menyajikan sebuah proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki murid. Dengan segala kreatifitas dan inovasi yang dilakukan oleh guru diharapkan generasi muda dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan harapan bangsa Indonesia.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.¹ Nugraeni dalam Raudhatul Janah menyatakan bahwa Guru yang memiliki kinerja unggul akan berupaya menunjukkan pencapaian yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, sehingga mutu pembelajaran dapat ditingkatkan. Seorang guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menyusun rencana pembelajaran yang efektif, karena dengan perencanaan yang matang, mereka dapat melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan.²

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Dalam menjalankan tugasnya dengan baik, profesi sebagai guru tentu harus memiliki keahlian khusus. Sebagaimana diungkapkan oleh Jamil dalam Ali Mudhofir bahwa seorang guru harus memiliki keahlian khusus, keahlian khusus dimaksud adalah seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, terutama menjadi seorang guru yang profesional yang harus memiliki latar belakang latar belakang Pendidikan yang sesuai dengan bidangnya dan dibuktikan dengan ijazah maupun sertifikat yang diperoleh melalui proses Pendidikan.³ Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga guru dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dapat termotivasi dengan baik dan mampu menghasilkan karya-karya yang inovatif dalam pembelajaran serta dapat meningkatkan kualitas Pendidikan itu sendiri. Diantara faktor-faktor tersebut adalah kualifikasi akademik.

Kualifikasi akademik adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu, dengan kata lain kualifikasi diartikan sebagai hal-hal yang

¹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, n.d.).

² Raudhatul Janah, Zarina Akbar, and Elindra Yetti, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kota Depok," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2019): 234, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>.

³ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).hlm.23

dipersyaratkan baik secara akademis dan teknis untuk mengisi jenjang kerja tertentu. Kualifikasi akademik mencakup pendidikan khusus yang membantu memperoleh keahlian tertentu. Ini berarti keahlian yang diperoleh didasarkan pada penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi kualifikasi akademik seseorang tentu akan semakin tinggi pula unjuk kerjanya, begitu pula sebaliknya.⁴

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Salancik dalam zahrotin mendefinisikan iklim organisasi adalah kesamaan persepsi para anggota suatu organisasi tentang sikap dan kebutuhan, definisi-definisi tentang tugas dan pekerjaan, serta hubungan manusia dengan lingkungan. Iklim organisasi merupakan salah satu upaya pengembangan pola interaksi sosial yang diterapkan oleh seorang administrator atau manajer sekolah untuk mencapai tujuan tertentu suatu organisasi sekolah.⁵

Iklim organisasi sekolah berkaitan dengan hubungan kerja antara guru yang satu dengan guru lainnya, guru dengan siswa, dan interaksi dengan lainnya yang ikut andil dalam memberikan pengaruh pada kinerja guru dalam mengajar baik secara intrinsik berupa prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab serta pertumbuhan dan perkembangan dari guru itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik dalam bentuk supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, jaminan keamanan, dan kebijakan atasan atau kepala sekolah.

Iklim organisasi sekolah yang nyaman dan kondusif dapat digunakan sebagai motivator-motivator utama bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar guru.⁶ Permasalahan iklim organisasi di sekolah juga didukung oleh temuan penelitian Herman, Djaelani, dan Ibrahim yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru.⁷ Bila suasana kerja menyenangkan, guru akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan antusias. Kinerja yang baik dari guru akan berdampak positif pada prestasi belajar peserta didik, yang pada gilirannya akan meningkat. Namun jika Kondisi di mana lingkungan kerja di sekolah tidak mendukung, seperti fasilitas fisik yang kurang memadai dan hubungan yang kurang harmonis antara guru-guru serta antara guru dengan atasan, bisa mengakibatkan kurangnya motivasi bagi guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

⁴ A Asmara, "Hubungan Kualifikasi Akademik Dan Sikap Profesional Dengan Kinerja Pembelajaran Guru Kelas V SDN Di Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone," no. 16 (2016):hlm. 20–30.

⁵ Nevi Zahrotin Nisa', Sunandar Sunandar, and Noor Miyono, "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9, no. 2 (2021):hlm. 234–248, <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114>.

⁶ Nisa', Sunandar, and Miyono.

⁷ Djaelani dan Ibrahim Herman, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se Kota Lhoksumawe Banda Aceh," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (2014): 163–64.

Untuk itu penulis merasa perlu untuk mengkaji lebih lanjut melalui uji hipotesis dalam bentuk penelitian yang berjudul,

“Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas ”.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis permasalahan yang dibahas, maka pendekatan penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah “suatu proses menemukan pengetahuan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan Teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random”.⁸

Penelitian kuantitatif menurut Creswell, "*Quantitative research is an approach for testing objective theories by examining the relationship among variables. These variables, in turn, can be measured, typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures.*" Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara etimologis, kinerja berasal dari gabungan kata "prestasi" (*performance*). Kinerja, atau *performance*, merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (*job requirement*). Setiap pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang sering disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*).¹⁰ Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari unjuk kerja seseorang yang tercermin dalam penampilan, tindakan, dan prestasi kerjanya. Ini merupakan akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki oleh individu tersebut.¹¹ Seorang guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya haruslah senantiasa meningkatkan kualitas kinerjanya dan menjalankan tugas

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007).

⁹ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (California: University of Nebraska Lincoln, 2014), hlm. 41.

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012).hlm.231

¹¹ Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).hlm.88

dan tanggung jawabnya dengan baik. Semakin tinggi kualitas kinerja seorang guru maka dia akan semakin profesional di bidangnya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu, dengan kata lain kualifikasi diartikan sebagai hal-hal yang dipersyaratkan baik secara akademis dan teknis untuk mengisi jenjang kerja tertentu. Kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian atau kecakapan khusus”. Dalam dunia Pendidikan, kualifikasi dimengerti sebagai keahlian atau kecakapan khusus dalam bidang Pendidikan, baik sebagai pengajar mata Pelajaran, administrasi Pendidikan dan seterusnya. Bahkan kualifikasi terkadang dapat dilihat dari segi derajat lulusannya.

Kualifikasi seorang guru memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Keterampilan dalam profesinya didukung oleh pengetahuan teoritis yang dipelajari. Seorang guru yang kompeten harus terus belajar dan memperdalam fungsi mereka sebagai guru yang memenuhi kualifikasi. Profesionalisme seorang guru melibatkan keterampilan khusus, dedikasi terhadap profesi, dan kepatuhan pada etika keguruan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 menyatakan: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan Rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, dan (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat Pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Owens menyatakan bahwa” *organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization.*” Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi.¹³

Taguiri dan Litwin mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.¹⁴

¹² Hal ini berarti bahwa kehadiran dan profesionalisme seorang guru sangat berpengaruh dalam menentukan dan mewujudkan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional. Ermelinda Yosefa Awe, Nyoman Dantes, and I Wayan Lasmawan, “Hubungan Antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada,” *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 4, no. 1 (2014): 1–13.

¹³ R.G Owens, *Organizational Behavior in Education*, 4th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1991).

¹⁴ G.H. Taguiri, R. & Litwin, *Organizational Climate Exploration and a Concept* (Boston: Harvard

Sedangkan Lunenburg & Ornstein mengemukakan bahwa iklim organisasi ialah suatu kualitas atas lingkungan total dalam suatu organisasi yang ditunjukkan dengan bermacam-macam sifat antara lain: terbuka, sibuk, hangat, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku dan tertutup. Perilaku dalam organisasi bukan hanya fungsi formal kebutuhan dan motivasi individu. Suatu organisasi harus dapat memperhatikan penilaian atau tanggapan anggota organisasi mengenai pentingnya aspek-aspek hubungan kerja dalam membentuk nilai-nilai organisasi.¹⁵

Hasil uji T pada hipotesis 1 dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.1 Output Coefficients X1 dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	74.588	17.720		4.209	.000
	X1	.693	.472	.255	1.469	.152

a. Dependent Variable: Y

Derajat bebas ditentukan dengan rumus ($df = n - k$). Dimana n merupakan banyak observasi dan k merupakan banyaknya variabel (bebas dan terikat). Maka $df = 33 - 3 = 30$. Nilai T tabel dengan data sebanyak 33 responden dan 3 variabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah sebesar 1.469.

Dapat disimpulkan nilai t hitung $< t$ tabel ($1.469 < 1.697$), maka H_0 diterima. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi t hitung $< \alpha$ yang ditetapkan sebesar 0.05, yaitu $0.152 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak secara signifikan, artinya kualifikasi akademik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji T pada hipotesis 2 dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.2 Output Coefficients X2 dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	57.500	15.904		3.616	.001
	X2	.459	.167	.442	2.740	.010

Bussines School, 1968).

¹⁵ & Ornstein Lunenberg, F.C., *Educational Administration: Consept and Practices*, 3rd ed. (United States, 1999).hlm.73-74.

a. Dependent Variable: Y

Derajat bebas ditentukan dengan rumus ($df = n - k$). Dimana n merupakan banyak observasi dan k merupakan banyaknya variabel (bebas dan terikat). Maka $df = 33 - 3 = 30$. Nilai T tabel dengan data sebanyak 33 responden dan 3 variabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah sebesar 1.697.

Dapat disimpulkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.740 > 1.697$), maka H_0 ditolak. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi t hitung $<$ α yang ditetapkan sebesar 0.05, yaitu $0.010 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan, artinya iklim organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji t pada hipotesis 3 dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.3 Output Anova X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3051.596	2	1525.798	3.860	.032 ^b
	Residual	11857.580	30	395.253		
	Total	14909.175	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Derajat bebas ditentukan dengan rumus ($df1 = k - 1$). Dimana k merupakan jumlah seluruh variabel yang ada. Maka nilai $df1$ adalah ($3 - 1 = 2$). Dan untuk rumus $df2 = n - k$, dimana n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas yang ada. Maka nilai $df2$ adalah ($33 - 2 = 31$), sehingga diperoleh F tabel kolom 2, baris ke 33 sebesar 3.285.

Dapat disimpulkan nilai F hitung $>$ F tabel ($3.860 > 3.285$) maka H_0 ditolak. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi f hitung $<$ α yang ditetapkan sebesar 0.05, yaitu $0.032 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan, artinya terdapat pengaruh kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Analisis korelasi ganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 of Windows dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka berkorelasi positif atau ada pengaruh.

- b. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka tidak berkorelasi atau tidak ada pengaruh Nilai r_{tabel} dengan $N=33-2 = 31$. Maka, nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% ialah sebesar 0,291. Berikut penyajian hasil uji korelasi sederhana:

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.370*	.255
	Sig. (2-tailed)		.034	.152
	N	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.370*	1	.442*
	Sig. (2-tailed)	.034		.010
	N	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.255	.442*	1
	Sig. (2-tailed)	.152	.010	
	N	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data di olah menggunakan spss 26 of windows

Tabel di atas merupakan matrik korelasi variable kualifikasi akademik (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja guru (Y). Besarnya N masing-masing variable adalah 33 dan *output* di atas menunjukkan korelasi yang menyatakan ada atau tidak korelasi dengan keputusan sebagai berikut:

- Korelasi kealifikasi akademik (X_1) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasinya sebesar $0,255 < 0,291$ dan signifikansi sebesar 0,152 lebih besar dari 0,05 yang berarti ada korelasi dengan derajat hubungan antar variabel terletak pada 0, 21 – 0,40 yang termasuk ke dalam kategori korelasi lemah.
- Korelasi iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar $0,442 > 0,291$ dan signifikansinya sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada korelasi yang signifikan dengan derajat hubungan antar variabel terletak pada 0,41 – 0,60 yang berarti termasuk kategori korelasi sedang.
- Korelasi kepemimpinan transformasional (X_1) dengan perubahan organisasional (X_2) dengan koefisien korelasinya $0,370 > 0,291$ dan signifikansinya 0,034 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada korelasi yang signifikan dengan derajat hubungan antar variabel terletak pada 0,20 – 0,40 yang berarti termasuk korelasi lemah.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.469 < 1.697$), maka H_0 diterima. Sedangkan pada kolom signifikan $t_{hitung} > \alpha$ yang ditetapkan sebesar 0.05, yaitu $0.152 > 0.05$.

Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak secara signifikan, artinya kualifikasi akademik secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.740 > 1.697$), maka H_0 ditolak. Sedangkan pada kolom signifikan $t_{hitung} < \alpha$ yang ditetapkan sebesar 0.05, yaitu $0.010 < 0.05$.

Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan, artinya iklim organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.860 > 3.285$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi $f_{hitung} < \alpha$ yang ditetapkan sebesar 0.05, yaitu $0.032 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak secara signifikan, artinya terdapat pengaruh kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Kemudian, kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Uji F_{hitung} yang menguji kebenaran hipotesis 3 menyatakan bahwa kedua variabel kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di kabupaten Kepulauan Anambas. Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 3.860 dan nilai signifikansi f_{hitung} sebesar 0.032. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Iklim organisasi terkait dengan kualitas lingkungan yaitu keseluruhan suasana organisasi yang dicirikan oleh perasaan yang nyaman dan kepuasan secara umum diantara para anggotanya yang dalam hal ini dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya dan dapat digambarkan dalam seperangkat karakteristik atau karakteristik organisasi. Lingkungan pergaulan dalam iklim organisasi yaitu lingkungan organisasi yang berpengaruh dengan pola

perilaku berulang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dan terjadi saling berinteraksi antara satu anggota dengan anggota lainnya misalnya guru berinteraksi dengan guru lainnya. Iklim organisasi didasarkan pada bagaimana setiap anggota organisasi memandang dan merasakan tentang budayanya. Suasana di tempat kerja berkaitan dengan iklim organisasi yaitu keseluruhan yang dirasakan oleh anggota organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh kualifikasi akademik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan dengan hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.469 < 1.697$) dengan nilai sig. $0,152 > 0,05$. Dapat juga diketahui dari hasil $R^2 = 0,065$ artinya hanya 6,5 % kualifikasi akademik memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas.
2. Terdapat pengaruh iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.740 > 1.692$) dengan nilai sig. $0,010 < 0,05$. Dapat juga diketahui dari hasil $R^2 = 0,195$ artinya hanya 19,5 % iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas.
3. Terdapat pengaruh yang disignifikan antara kualifikasi akademik dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama berbasis pondok pesantren di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.860 > 3.285$). Selain itu, hasil analisis determinasi yang mencari besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen sebesar 20,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 79,5% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir. *Pendidik Profesional Konsep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Asmara, A. "Hubungan Kualifikasi Akademik Dan Sikap Profesional Dengan Kinerja Pembelajaran Guru Kelas V SDN Di Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone," no. 16 (2016): 20–30.

- Awe, Hal ini berarti bahwa kehadiran dan profesionalisme seorang guru sangat berpengaruh dalam menentukan dan mewujudkan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional. Ermelinda Yosefa, Nyoman Dantes, and I Wayan Lasmawan. "Hubungan Antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada." *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 4, no. 1 (2014): 1–13.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Herman, Djaelani dan Ibrahim. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se Kota Lhoksumawe Banda Aceh." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (2014): 163–64.
- Janah, Raudhatul, Zarina Akbar, and Elindra Yetti. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kota Depok." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2019): 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>.
- Mulyasa. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nisa', Nevi Zahrotin, Sunandar Sunandar, and Noor Miyono. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9, no. 2 (2021): 234–48. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8114>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, n.d.