

ABSTRAK

Dunia pendidikan tersusun dari berbagai aspek dan komponen yang saling berhubungan satu sama lain, diantara yang paling terpenting yaitu kinerja guru. Untuk kinerja yang optimal tentunya memerlukan banyak aspek yaitu terciptanya iklim organisasi yang kondusif, terpenuhinya motivasi dan pemberian kompensasi yang sepadan agar kinerja guru meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Iklim Organisasi pada MAN se-Kabupaten Bandung, (2) Motivasi pada MAN se-Kabupaten Bandung, (3) Kompensasi pada MAN se-Kabupaten Bandung. (4) Kinerja Guru pada MAN se-Kabupaten Bandung, (5) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Bandung, (6) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Bandung, (7) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Bandung, (8) Pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru pada MAN se-Kabupaten Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Sampel pada penelitian ini berjumlah 52 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian (validitas, realibilitas, dan analisis indikator parsial), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji koefisien determinasi R^2 .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Iklim organisasi pada MAN se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,24, yang termasuk kualifikasi baik. (2) Motivasi pada MAN se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil nilai rata-rata 4,28 yang termasuk kualifikasi baik. (3) Kompensasi pada MAN se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil nilai rata-rata 4,37 yang termasuk kualifikasi baik. (4) Kinerja Guru pada MAN se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil nilai rata-rata 4,28 yang menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,177 > t$ tabel $2,007$. (6) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,130 > 0,05$ dan t hitung $1,540 < t$ tabel $2,007$. (7) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,105 > 0,05$ dan t hitung $1,650 < t$ tabel $2,007$. (8) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan f hitung $27,786 > f$ tabel $4,040$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh (Adjusted R Square) sebesar 0,612 atau 61,2% dan 38,2% ditentukan oleh variabel lain, misalnya pelatihan dan kompetensi. Berdasar hasil penelitian di atas, direkomendasikan kepada lembaga agar dapat mempertahankan dan lebih menjaga iklim organisasi, motivasi dan kompensasi demi terciptanya suasana kerja yang nyaman dan meningkatnya semangat kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Kinerja