PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU DI KOMUNITAS GURU BELAJAR NUSANTARA JENJANG SMP NEGERI SE-KECAMATAN NANGA PINOH

TESIS

OLEH

MEGA YESI OKTA FIHANA
NIM F2171221018

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2024

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU DI KOMUNITAS GURU BELAJAR NUSANTARA JENJANG SMP NEGERI SE-KECAMATAN NANGA PINOH

TESIS

Diajukan sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Jurusan Ilmu Pendidikan
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

OLEH

MEGA YESI OKTA FIHANA
NIM F2171221018

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2024

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU DI KOMUNITAS GURU BELAJAR NUSANTARA JENJANG SMP NEGERI SE-KECAMATAN NANGA PINOH

MEGA YESI OKTA FIHANA
NIM. F2171221018

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lubur Wicaksono, M.Pd	**Dr. Maria Ulfah, M.Si**
NIP. 196004291987031003	**NIP. 196202261987032008**

Disahkan

Dekan,
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Ahmad Yani T., M.Pd
NIP. 19660401991021001

Lulus Ujian Tesis Tanggal : 30 Juli 2024

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU DI KOMUNITAS GURU BELAJAR NUSANTARA JENJANG SMP NEGERI SE-KECAMATAN NANGA PINOH

MEGA YESI OKTA FIHANA
NIM. F2171221018

Pembimbing I

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd
NIP. 196004291987031003

Pembimbing II

Dr. Maria Ulfah, M.Si
NIP. 196202261987032008

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd
NIP. 196004291987031003

Lulus Ujian Tesis Tanggal : 30 Juli 2024

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU DI KOMUNITAS GURU BELAJAR NUSANTARA JENJANG SMP NEGERI SE-KECAMATAN NANGA PINOH

Tanggung Jawab Yuridis

MEGA YESI OKTA FIHANA
NIM. F2171221018

Pembimbing I

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd
NIP. 196004291987031003

Pembimbing II

Dr. Maria Ulfah, M.Si
NIP. 196202261987032008

Penguji I

Dr. Usman Radiana, M.Pd
NIP. 195912011986021001

Penguji II

Dr. Eni Rosnija, M.Hum
NIP. 197201031997022001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd
NIP. 196004291987031003

Lulus Ujian Tesis Tanggal : 30 Juli 2024

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mega Yesi Okta Fihana

NIM : F2171221018

Program Studi : Ilmu Pendidikan / Magister Administrasi Pendidikan

Judul Artikel :

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Jenjang SMP Negeri Se-Kecamatan Nanga Pinoh

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa artikel yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam artikel ini, dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan artikel ini merupakan hasil plagiat/ penjiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai sanksi yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Pontianak, 30 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Mega Yesi Okta Fihana

NIM F2171221018

ABSTRAK

Mega Yesi Okta Fihana. 2024. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Di Komunitas Guru Belajar Nusantara Jenjang SMP Negeri Se-Kecamatan Nanga Pinoh: (1) Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd., (2) Dr. Maria Ulfah, M.Si.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komitmen, Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Se-Kecamatan Nanga Pinoh. Bentuk penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non-eksperimental. Sampel penelitian berjumlah 119 orang dengan karakteristik : 1) 38 orang laki-laki dan 81 orang perempuan, 2) umur 20 tahun sampai 30 tahun berjumlah 12 orang, umur 31 sampai 40 tahun berjumlah 49 orang, umur 41 tahun sampai 50 tahun berjumlah 38 orang dan umur lebih dari 50 tahun berjumlah 20 orang , 3) 89 orang guru SMP Negeri dengan status PNS dan 30 orang guru non PNS yang tergabung dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara, 4) 83 orang guru memiliki sertifikat pendidik dan 30 orang guru belum memiliki sertifikat pendidik. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data statistic non-parametik.

Metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data non-parametris. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dalam empat area utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Iklim yang mendukung dan komitmen yang tinggi berperan dalam memperbaiki semua aspek kompetensi ini, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) iklim organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru sebesar 52,7%, 2) komitmen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru sebesar 53,8%, 3) iklim organisasi dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dalam model regresi sebesar 63,4%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara mandiri dan bersama-sama antara iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara Jenjang SMP Negeri di Kecamatan Nanga Pinoh. Implikasinya adalah dengan meningkatkan iklim organisasi dan komitmen guru dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara diharapkan terjadi peningkatan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berpotensi untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan inklusif, serta mendukung pengembangan inovasi dalam pendidikan.

ABSTRACT

Mega Yesi Okta Fihana. 2024. The Effect of Organisational Climate and Commitment on Teacher Performance in the Nusantara Learning Teacher Community at the State Junior High School Level in Nanga Pinoh District: (1) Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd., (2) Dr. Maria Ulfah, M.Si.

Keywords: Organizational Climate, Commitment, Teacher Performanc

This research aims to analyze the influence of organizational climate and commitment on teacher performance in the Nusantara Learning Teacher Community in Nanga Pinoh District. The form of research used is a quantitative approach with a non-experimental type of research. The research sample consisted of 119 people with the following characteristics: 1) 38 men and 81 women, 2) 12 people aged 20 to 30 years, 49 people aged 31 to 40 years, 38 people aged 41 to 50 years and 20 people aged over 50 years, 3) 89 State Middle School teachers with PNS status and 30 non-PNS teachers who are members of the Nusantara Learning Teacher Community, 4) 83 teachers have an educator certificate and 30 teachers do not yet have an educator certificate . Data collection methods use questionnaire instruments and non-parametric statistical data analysis.

Data collection methods use questionnaire instruments and non-parametric data analysis. The main research findings show that both organizational climate and commitment have a significant influence on teacher competence in four main areas: pedagogical, personality, social, and professional. A supportive climate and high commitment play a role in improving all aspects of this competency, which ultimately improves overall teacher performance.

The results of the research show that: 1) organizational climate has a strong influence on teacher performance by 52.7%, 2) commitment has a strong influence on teacher performance by 53.8%, 3) organizational climate and commitment have a simultaneous influence on performance teachers in the regression model was 63.4%.

The conclusion of this research is that there is an independent and joint influence between organizational climate and commitment on teacher performance in the Nusantara Learning Teacher Community at State Middle School Level in Nanga Pinoh District. The implication is that by improving the organizational climate and teacher commitment in the Nusantara Learning Teacher Community, it is hoped that there will be a significant increase in teacher performance. This has the potential to create a more productive and inclusive learning environment, as well as supporting the development of innovation in education.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Komunitas Guru Belajar Nusantara di Kecamatan Nanga Pinoh".

Penyusunan tesis ini bertujuan mengkaji iklim organisasi dan komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Nanga Pinoh yang tergabung di Komunitas Guru Belajar Nusantara. Tesis ini terdiri dari Bab I Pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan definisi operasional. Bab II Kajian Teori berisi deskripsi teoritis variabel yang mendasari, Kinerja Guru, Iklim Organisasi, Komitmen Guru dan penelitian sebelumnya yang relevan. Bab III Metode Penelitian berisi desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data. Bab IV hasil penelitian dan pembahasan. Bab V Penutup berisi simpulan dan saran rekomendasi untuk perbaikan selanjutnya.

Penulis berusaha maksimal dalam menulis tesis ini. Namun kemungkinan masih terdapat kekurangan sehingga diharapkan kritik dan saran membangun. Penulis berharap, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, Juli 2024

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd selaku pelaksana tugas Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak sekaligus dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan tesis.
2. Dr. Maria Ulfah, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan tesis.
3. Dr. Usman Radiana, M.Pd selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan tesis.
4. Dr. Eni Rosnija, M.Hum selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan tesis.
5. Dr. Ahmad Yani T, M.Pd.,M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Tanjungpura yang telah membina tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahapeserta didik.
6. Komunitas Guru Belajar Nusantara Kabupaten Melawi beserta bapak/ ibu dewan guru yang telah memberikan kesempatan dan support untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta serta Staff Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu selama proses pendidikan.

8. Kedua orang tua, suami dan anak tercinta yang telah memberikan semangat, perhatian dan doa bagi peneliti untuk menyelesaikan pembuatan tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa program studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Tanjungpura angkatan tahun 2022 yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama proses pendidikan dan pembuatan tesis ini.

Semoga bantuan dan motivasi yang diberikan menjadi amal kebaikan yang akan diberikan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT.

Pontianak, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN vi
ABSTRAK vii
KATA PENGANTAR ix
UCAPAN TERIMA KASIH x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xix
DAFTAR LAINNYA xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA 15
A. Kajian Teori 15
1. Kinerja Guru 17
a. Definisi Kinerja 17

b. Kinerja Guru 20
c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru 22
d. Kinerja Guru Ditinjau dari Kompetensi 25
e. Tujuan Kinerja Guru 30
2. Iklim Organisasi 33
a. Definisi Iklim Organisasi 33
b. Faktor Yang Memengaruhi Iklim Organisasi 28
c. Dimensi Iklim Organisasi 37
d. Tujuan Iklim Organisasi 39
3. Komitmen 42
a. Definisi Komitmen 42
b. Komitmen Guru 44
c. Dimensi Komitmen Guru 46
d. Tujuan Komitmen Guru 57
4. Pentingnya Iklim Organisasi dan Komitmen
Terhadap Kinerja Guru 50
a. Motivasi Keterlibatan 50
b. Retensi Guru 54
B. Hipotesis Penelitian 56
C. Penelitian Terdahulu 58
BAB III METODE PENELITIAN 60
A. Desain Penelitian 60
B. Populasi dan Sampel 61

C. Teknik Pengumpulan Data 65
D. Instrumen Penelitian 66
E. Analisis Data 70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 82
A. Deskripsi Data 82
1. Iklim Organisasi (X_1) 82
2. Komitmen Guru (X_2) 85
3. Kinerja Guru (Y) 87
B. Pengujian Hipotesis 90
1. Uji Prasyarat Analisis 90
2. Hasil Pengujian 92
C. Pembahasan 97
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru 101
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru 108
3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen
Terhadap Kinerja Guru 108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 126
A. Kesimpulan 126
B. Saran 127
DAFTAR PUSTAKA 128
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu 58

Tabel 2 Populasi Penelitian 62

Tabel 3 Sampel Penelitian..... 64

Tabel 4 Karakteristik Sampel Penelitian..... 64

Tabel 5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... 66

Tabel 6 Uji Validitas Ahli 71

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi 72

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen 74

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru 76

Tabel 10 Hasil Reability Statistic Instrumen Iklim Organisasi 78

Tabel 11 Hasil Reability Statistic Instrumen Komitmen..... 78

Tabel 12 Hasil Reability Statistic Instrumen Iklim Organisasi 79

Tabel 13 Hasil Perhitungan Analisis Deskripstif Persentase
Variabel Iklim Organisasi..... 84

Tabel 14 Hasil Perhitungan Rata-Rata Persentase
Variabel Iklim Organisasi..... 84

Tabel 15 Hasil Perhitungan Analisis Deskripstif Persentase
Variabel Komitmen 86

Tabel 16 Hasil Perhitungan Rata-Rata Perserntase
Variabel Komitmen 87

Tabel 17 Hasil Perhitungan Rata-Rata Perserntase
Variabel Kinerja Guru 89

Tabel 17 Hasil Perhitungan Analisis Deskripstif Persentase
Variabel Kinerja Guru 69
Tabel 18 Hasil Perhitungan Rata-Rata Persertase
Variabel Kinerja Guru 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Elemen Kinerja dan Faktor yang Mempengaruhi 23

Gambar 2 Sosok Guru Profesional 26

Gambar 3 Model Hubungan Ganda 2 Variabel Independen 61

DAFTAR LAINNYA

Diagram 1 Skor Tiap Item Pertanyaan Iklim Organisasi 83

Diagram 2 Skor Tiap Item Pertanyaan Komitmen..... 86

Diagram 3 Skor Tiap Item Pertanyaan Kinerja Guru..... 88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Lembar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Skor Responden Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Lampiran 4 Tabulasi Skor Responden Variabel Komitmen (X_2)

Lampiran 5 Tabulasi Skor Responden Variabel Iklim Organisasi (Y)

Lampiran 6 Dokumentasi Pengisian Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting bagi kemajuan suatu negara. Pemerintah Indonesia telah menetapkan pendidikan sebagai salah satu prioritas utama dalam pembangunan nasional. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Kondisi yang diharapkan adalah kualitas pendidikan yang meningkat terutama dari segi kinerja guru. Berkenaan dengan kinerja guru di Indonesia maka merujuk pada Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang kompetensi guru terdapat pada pasal 6 ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

Fakta di lapangan masih banyak ditemukan tantangan oleh guru khususnya di Kabupaten Melawi dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dari segi kinerjanya meskipun adanya berbagai upaya dari komunitas. Tantangan tersebut beragam mulai dari pergantian kurikulum, keterbatasan penguasaan terhadap ilmu dan teknologi untuk mengakses platform pendidikan yang terbaru bahkan guru kurang responsif dengan dinamika perubahan yang terjadi di sekitarnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi di komunitas dan sekolahnya. Selain itu untuk mencapai kinerja yang optimal, peran komitmen guru dalam konteks pendidikan

sangatlah relevan dan signifikan. Komitmen guru mencerminkan sejauh mana guru memiliki rasa keterikatan dan dedikasi terhadap profesinya sebagai pendidik. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda terkait pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru. Misalnya, beberapa penelitian menunjukkan dampak positif, sementara yang lain tidak signifikan. Santoso (2021) menyatakan iklim organisasi adalah cara guru mendekati lingkungan kerjanya dengan cara yang positif. Selain itu, komitmen dari komunitas guru juga dapat berdampak positif pada kualitas kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru juga perlu diperhatikan komitmen guru dalam berorganisasi. Wibowo (dalam Nana, Rotua & Lora, 2020) berpendapat bahwa ketika seseorang merasa terlibat dalam aktivitas organisasi, mereka memutuskan untuk berkomitmen dan menunjukkan kesetiaan mereka kepadanya.

Beberapa studi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Sinta, Sukmawati & Syukri (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen mempengaruhi kompetensi profesional guru. Pada penelitian Zulfikar & Surahman (2022) juga menemukan korelasi positif yang signifikan antara iklim kerja dan komitmen terhadap kinerja guru Pendidikan Sosial. Namun, penelitian Ramelia (2022)

mengemukakan bahwa variabel iklim organisasi tidak signifikan berdampak positif terhadap kinerja guru.

Komunitas Guru Belajar Nusantara disahkan sebagai organisasi profesi guru pada tanggal 25 Oktober 2019, dengan nama resmi Komunitas Guru Belajar Nusantara. Komunitas ini melibatkan guru dari berbagai jenjang dan jenis sekolah untuk berkumpul dan berbagi pengalaman baik yang telah mereka lakukan di ruang kelas atau di sekolah masing-masing ada setiap kegiatan Temu Pendidik. Guru berbagi pengalaman untuk mengekspresikan kemerdekaan, berbagi keterampilan satu sama lain untuk meningkatkan kompetensi mereka, membangun jaringan untuk bekerja sama untuk meningkatkan kolaborasi, dan meningkatkan pengembangan karier mereka sendiri. Guru-guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara memiliki harapan untuk melakukan perubahan dan meningkatkan atmosfer pendidikan Indonesia.

Komunitas Guru Belajar Nusantara di Kabupaten Melawi telah berdiri sejak tahun 2021 dan diketuai oleh Muhamad Firman, S.Pd. Belum ada penelitian yang mengkaji pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap peningkatan kinerja guru yang tergabung di dalamnya. Persepsi dan fakta di lapangan beberapa guru di komunitas ini melaporkan peningkatan kinerja setelah bergabung dengan komunitas, tetapi data empiris yang kuat tentang dampak iklim organisasi dan komitmen belum ada.

Diharapkan guru-guru yang tergabung dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan berkat dukungan iklim organisasi yang positif dan komitmen yang tinggi. Adanya keterlibatan aktif dan kolaboratif guru-guru dalam berbagi praktik baik secara efektif yang pada gilirannya mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Banyak guru yang mengalami peningkatan kinerja setelah bergabung di komunitas ini dengan sejumlah program yang diadakan oleh komunitas. Pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Melawi memberikan 282 penghargaan kepada guru sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kinerja dalam mendidik generasi muda di Kabupaten Melawi yang sebagian besar guru tersebut tergabung dan aktif terlibat kegiatan di dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara.

Komunitas Guru Belajar Nusantara di Kabupaten Melawi memiliki beberapa hal yang unggul dan dapat menjadi daya tarik dalam konteks penelitian tentang peningkatan kinerja guru antara lain: 1) adanya keterlibatan guru yang aktif dan menonjol karena melibatkan partisipasi aktif dari para guru dalam berbagai kegiatan pembelajaran dan diskusi, 2) menggunakan pendekatan kolaboratif antara para guru, 3) fokus pada pengembangan profesionalisme karena menyediakan platform pengembangan profesionalisme guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, 4) mendukung iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan guru, 5) jaringan yang luas tidak hanya terbatas pada guru di satu sekolah atau wilayah tertentu. Komunitas Guru Belajar Nusantara

memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan kemajuan pendidikan di wilayah Melawi khususnya di Kecamatan Nanga Pinoh.

Relevansi Penelitian dengan Visi dan Misi Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura yaitu : 1) Penelitian ini mendukung Prodi Magister Administrasi Pendidikan untuk menyediakan wawasan praktis dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kompetensi profesional di lapangan, 2) Penelitian ini berkontribusi menghasilkan pengetahuan baru tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru. Studi ini menambah khazanah ilmiah dalam bidang administrasi pendidikan dan memberikan dasar empiris untuk pengembangan teori dan praktik pendidikan, 3) Penelitian ini diharapkan merumuskan rekomendasi kebijakan berbasis hasil yang dapat diterapkan di Kabupaten Melawi. Hasil studi ini berpotensi langsung meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut, 4) Penelitian ini memberikan panduan untuk pengembangan kepemimpinan dalam administrasi pendidikan. Memahami pengaruh iklim organisasi dan komitmen membantu dalam memimpin dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja terbaik.

Dengan fokus pada bagaimana iklim organisasi dan komitmen mempengaruhi kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara, penelitian ini tidak hanya berusaha untuk mengisi kekosongan data empiris yang ada, tetapi juga mendukung visi dan misi Prodi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat

diperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mendukung kinerja guru yang optimal dan pengembangan profesional, serta berkontribusi pada pembentukan lembaga pendidikan yang lebih profesional, kompetitif, dan berorientasi ke depan.

Relevansi Penelitian dengan Kompetensi Lulusan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura antara lain : 1) Temuan dari studi ini akan membantu lulusan program magister administrasi pendidikan untuk mengintegrasikan, menerapkan, dan mengembangkan pengetahuan administrasi pendidikan dalam mengatasi masalah pengelolaan pendidikan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, lulusan dapat merancang solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai konteks, 2) Penelitian ini juga mendukung kompetensi kedua dengan menyediakan data empiris yang dapat diimplementasikan dalam satuan pendidikan dan lembaga pengelola pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk merumuskan rekomendasi kebijakan dan praktik terbaik, serta diterapkan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Lulusan program magister dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan dan menerapkan strategi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di lapangan, 3) Temuan dari penelitian ini akan memberikan wawasan yang berguna bagi lulusan dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme mereka di bidang administrasi pendidikan. Lulusan akan lebih siap untuk mengabdikan diri secara efektif dalam masyarakat dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari penelitian ini, 4) Penelitian

ini mendukung kompetensi keempat dengan memberikan panduan untuk pengembangan kepemimpinan di institusi pendidikan. Memahami bagaimana iklim organisasi dan komitmen mempengaruhi kinerja guru akan membantu lulusan dalam menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Lulusan akan mampu mengelola dan memotivasi tenaga pendidik dengan lebih baik, serta memimpin perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pendidikan.

Penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru di Komunitas Belajar Nusantara sangat relevan dengan kompetensi lulusan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura. Dengan mengintegrasikan pengetahuan administrasi pendidikan, menerapkan hasil penelitian, meningkatkan kualitas profesionalisme, dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan, penelitian ini mendukung pencapaian kompetensi yang diharapkan dari lulusan program magister. Melalui studi ini, lulusan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dalam pengelolaan pendidikan dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pendidikan nasional.

Tidak adanya penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru dalam konteks Komunitas Guru Belajar Nusantara di Kabupaten Melawi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap peningkatan kinerja guru di Kabupaten Melawi, khususnya di jenjang SMP Negeri dalam wilayah Kecamatan Nanga Pinoh. Penelitian ini

dipilih khusus dari jenjang SMP Negeri karena memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu : 1) SMP Negeri seringkali menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dasar dalam tingkat lokal khususnya di Melawi, 2) Pada jenjang SMP peran guru sangat signifikan dalam mencetak generasi muda yang memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti iklim organisasi dan komitmen, sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan manajemen sekolah di SMP Negeri, 3) SMP Negeri di Kecamatan Nanga Pinoh dipilih sebagai konteks penelitian karena relevansi geografis dan sosialnya dengan area penelitian yang spesifik yaitu berada di pusat kota kabupaten Melawi.

Pemilihan jenjang dan lokasi spesifik ini memungkinkan penelitian untuk lebih fokus dalam menghasilkan temuan yang relevan dan aplikatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat yang lebih spesifik dan terukur. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta memberikan rekomendasi bagi pihak terkait untuk memperbaiki iklim organisasi dan meningkatkan komitmen guru di dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan yang meliputi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan komitmen bersama-sama terhadap kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Nusantara jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh.
2. Mengetahui besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Nusantara jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh.
3. Mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru di Komunitas Guru Belajar Nusantara Nusantara jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh.

D. Manfaat Penelitian

1. Menambah pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dai Komunitas Guru Belajar Nusantara Jenjang SMP Negeri se-Kecamatan Nanga Pinoh, terutama terkait dengan iklim organisasi dan komitmen.
2. Memberikan rekomendasi kepada Komunitas Guru Belajar Nusantara Kabupaten Melawi dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif dan komitmen yang kuat sebagai upaya meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di Kabupaten Melawi.
3. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks daerah khususnya di Kabupaten Melawi.

E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional

Penelitian ini berfokus pada pengukuran pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja guru KGBN se-Kecamatan Nanga Pinoh dengan ruang lingkup antara lain:

1. Variabel-variabel yang diteliti adalah adalah iklim organisasi (X_1) dan komitmen (X_2) sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).
2. Populasi atau subjek penelitian adalah guru yang mengajar di SMP status sekolah negeri dalam jangkauan Kecamatan Nanga Pinoh dan tergabung dalam Komunitas Guru Belajar Nusantara Kabupaten Melawi.
3. Lokasi penelitian di Kecamatan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Definisi operasional dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi (X_1) : suasana atau atmosfer di dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebijakan, praktek manajemen, struktur organisasi, teknologi, dan lingkungan luar.

   Indikator :
   a. Individu yaitu sikap, motivasi, dan perilaku anggota organisasi
   b. Interaksi yaitu cara anggota organisasi berkomunikasi dan berkolaborasi satu sama lain
   c. Lingkungan organisasi yaitu faktor eksternal dan fasilitas fisik yang mempengaruhi organisasi
   d. Psikologis yaitu aspek mental dan emosional dari anggota organisasi.
   e. Kinerja organisasi yaitu hasil dan pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Komitmen (X_2) : Spesifik pada komitmen guru yaitu kekuatan batin yang berasal dari dalam hati dan luar diri guru terhadap tugasnya, yang mempengaruhi sikap guru seperti tanggung jawab dan responsif terhadap perkembangan.

Indikator : a. Loyalitas yaitu kesetiaan dan dedikasi guru terhadap institusi pendidikan.

b. Tanggung jawab yaitu kewajiban guru untuk melaksanakan tugas dan peran mereka secara profesional, termasuk memenuhi kewajiban pengajaran dan administrasi dengan baik.

c. Kontribusi yaitu partisipasi aktif guru dalam kegiatan dan inisiatif yang mendukung tujuan sekolah, seperti menyumbangkan ide, waktu, atau keterampilan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

d. Usaha ekstra yaitu upaya tambahan yang dilakukan oleh guru di luar kewajiban dasar mereka.

e. Keterikatan yaitu rasa keterhubungan dan komitmen emosional guru terhadap sekolah dan profesi mereka, yang mencakup rasa bangga dan kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan mereka.

3. Kinerja Guru (Y) : hasil dari kemampuan dan kompetensi guru dalam menjalankan tugas utamanya, terutama dalam proses pembelajaran.

Indikator : a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Ini mencakup keterampilan dalam merencanakan pengajaran, mengelola kelas, serta menggunakan berbagai metode dan strategi pengajaran yang efektif untuk mendukung pembelajaran peserta didik.

b. Kompetensi kepribadian yaitu kualitas dan karakter pribadi guru yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan peserta didik, kolega, dan orang tua. Ini melibatkan aspek seperti kestabilan emosional, integritas, motivasi, dan keteladanan yang dapat mempengaruhi suasana belajar dan hubungan interpersonal.

c. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk peserta didik, orang tua, dan rekan kerja. Ini mencakup keterampilan dalam membangun hubungan yang positif, kerja sama tim, serta kemampuan untuk

		memahami dan merespons kebutuhan sosial dan emosional peserta didik. d. Kompetensi professional yaitu pengetahuan dan keterampilan khusus yang relevan dengan bidang studi yang diajarkan oleh guru. Ini mencakup penguasaan materi pelajaran, pemahaman tentang perkembangan pendidikan terbaru, serta penerapan praktik dan standar profesional yang tinggi dalam proses pengajaran.
4.	Komunitas Guru Belajar Nusantara (KGBN)	: organisasi profesi yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia melalui kemerdekaan belajar, pengembangan kompetensi, kolaborasi, dukungan karier, dan tata kelola yang adaptif.