

# Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Hasanah Pekanbaru

Ridha Chintya<sup>1</sup>, Khusnul Fikri<sup>2</sup>, Dwi Astuti<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Riau

[ridhachintyaa@gmail.com](mailto:ridhachintyaa@gmail.com)

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan di SMK Hasanah Pekanbaru. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi (X1), Pendidikan & Pelatihan (X2), dan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Hasanah Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar pada SMK Hasanah Pekanbaru baik berstatus PNS maupun Non PNS serta yang mengajar di SMK Hasanah Pekanbaru selama lebih dari 1 tahun bekerja sebanyak 59 guru. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh berjumlah 59 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1), Pendidikan & Pelatihan (X2), dan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 83% dan sisanya sebesar 17% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci : Iklim Organisasi, Pendidikan & Pelatihan, dan Kinerja Guru**

## Pendahuluan

Pada era globalisasi pendidikan menjadi sangat penting. Hampir semua negaramenempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Begitu juga Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dan utama. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan tentang peran strategis yang menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara (Sebayang & Rajagukguk, 2019).

Pendidikan diharapkan mampu mencetak manusia-manusia yang dapat membangun diri sendiri serta bersama sama bertanggung jawab untuk membangun anak bangsa. Dengan pendidikan yang layak dan berkualitas maka bangsa ini akan lebih maju dan berkembang seperti negara lain bahkan bisa bersaing dengan negara lainnya. Salah satu masalah nasional yang sering terjadi di dunia pendidikan adalah rendahnya penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk dapat mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dan mempunyai kualitas yang tinggi (Marfianto & Arifin, 2023)

SMK Hasanah Pekanbaru berdiri pada tahun 1998, dibawah naungan Yayasan Amil Hasanah Pekanbaru. Pada awal berdirinya SMK Hasanah Pekanbaru membuka

5 Program Keahlian yaitu Mekanik Otomotif, Mesin Perkakas, Instalasi Listrik, Elektronika Komunikasi dan Gambar Bangunan, didalam perjalanannya ternyata SMK Hasanah Pekanbaru bisa diterima oleh masyarakat dengan banyaknya siswa yang mendaftar saat itu. bisa diterima oleh masyarakat dengan banyaknya siswa yang mendaftar pada saat itu.

Pada tahun 2005, SMK Hasanah pertama kalinya diakreditasi oleh Badan Akreditasi Sekolah Provinsi Riau dan berhasil mendapat Akreditasi B (Baik). Pada tahun ini juga dibuka Program Keahlian Baru yakni Teknik Komputer dan Jaringan, seiring perkembangan waktu maka pada tahun 2006 SMK Hasanah mendapatkan program bantuan *Re-engineering*, dimana SMK Hasanah dituntut harus bisa melihat ke depan peluang dan program keahlian apa yang sangat dibutuhkan dan diminati di masa yang akan datang, setelah melakukan survey dan penelitian yang seksama, maka program keahlian yang dibutuhkan ke depan adalah program Teknologi Informasi dan Komunikasi, oleh karena itu program keahlian yang kurang diminati harus ditutup.

Sejalan dengan perkembangan SMK Hasanah yang semakin pesat, pada tahun 2008 SMK Hasanah berhasil mendapatkan Sertifikat Quality Management Sistem ISO 9001:2000 dari SAI Global dan pada tanggal 15 Juli 2008 sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Pembinaan SMK Jakarta dengan No. 3084/CS.3/Kep/KU/2008

bahwa SMK Hasanah Pekanbaru Ditetapkan sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI). Saat ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hasanah, telah terakreditasi dengan Nilai Amat Baik (A) sesuai dengan Surat Keputusan dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Nomor 362/BAP-SM/KP-09/X/2011 dan meraih sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dari SAI Global, Pada tahun 2014 SMK Hasanah Pekanbaru membuka Kompetensi Keahlian Perawatan.

**Tabel 1. Tabel Rekap Data Penilaian Kinerja Guru SMK Hasanah Periode 2020 S/D 2022**

No	Tahun	Kategori		
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik
1	2022	13	22	5
2	2021	16	25	6
3	2020	20	30	8

Sumber: SMK Hasanah Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas selama 3 tahun terakhir hasil dari penilaian kinerja guru mengalami penurunan. Pada tahun 2020 penilaian terhadap kinerja guru memiliki kategori sangat baik sebanyak 20, kategori baik 30 dan kategori cukup baik 8 .

Pada tahun 2021 penilaian terhadap kinerja guru memiliki kategori sangat baik sebanyak 16, kategori baik 25 dan kategori cukup baik 6. Dan pada tahun 2022 penilaian terhadap kinerja guru memiliki kategori sangat baik sebanyak 13, kategori baik 22 dan kategori cukup baik 5. Penilaian kinerja guru dinilai berdasarkan kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil dari kinerja guru yang menurun disebabkan oleh mengajar dengan tidak kreatif dalam arti pembelajaran satu arah tanpa adanya inovasi pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu, ada guru yang mengajar tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar dimana guru hanya sekedar menyampaikan materi tanpa memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya atau memberikan contoh sehingga siswa kurang memahami materi yang menyebabkan penurunan kualitas pendidikan. Sehingga perlu ditingkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses

pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Faktor lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah iklim organisasi. Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan (Hadi, 2016). Iklim organisasi sekolah yang berkaitan dengan sarana dan prasarana sekolah yang perlu diperhatikan juga agar tercipta kenyamanan ruang kelas dan keindahan sekolah dapat mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Sehingga hendaknya sekolah berkembang secara dinamis. Salah satu cara berkembangnya organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif (Marfianto & Arifin, 2023). Guru yang tidak memiliki kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi iklim organisasi yang kurang kondusif, profesionalisme guru yang belum tercapai, dan motivasi berprestasi yang rendah di suatu lembaga pendidikan tersebut. Maka dapat diasumsikan bahwa melalui iklim organisasi yang baik, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang guru akan mampu menghasilkan kinerja guru yang tinggi pula (Abror, 2023).

Berdasarkan perkembangan SMK Hasanah yang semakin pesat selain berdampak positif juga memiliki dampak negatif yaitu beberapa permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi antara lain seperti minimnya perhatian dari atasan (kepala sekolah) terhadap para guru dan karyawan yang terdapat di sekolah sehingga mereka terlihat kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya di sekolah, karena motivasi yang kurang baik dari kepala sekolah dan suasana organisasi yang kaku mengakibatkan kinerja guru yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi juga sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi, kadang-kadang guru menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut bertambah, guru berbicara pada waktu

pembelajaran dengan rekan sejawat, dan guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran, guru ketika dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru yang mengajar hanya mencatat dan memberi tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun sebagaimana mestinya. Masih terdapat guru tidak membawa program pembelajaran ke dalam kelas. Masih ada guru yang tidak melaksanakan pengawasan atau pengamatan terhadap peserta didik melalui daftar hadir, artinya guru tidak mengabsensi siswa sebelum pembelajaran berlangsung. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal seperti itu. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) guru. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya et.al (2023) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan yang hasilnya bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Hal ini dapat diartikan semakin rajin guru mengikuti Pendidikan serta pelatihan maka akan meningkatnya kinerja guru yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yarsi & Suanto, (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang hasilnya bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan variabel. Tempat dilakukannya penelitian ini adalah SMK Hasanah Pekanbaru. Waktu penelitian ini direncanakan pada September 2023 dan berakhir pada bulan Oktober 2023. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bilajumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2014). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar pada SMK Hasanah Pekanbaru baik berstatus PNS maupun Non PNS yang berjumlah 59 orang.

## Hasil dan Pembahasan Hasil Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Item	Rhitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,405	0,256	Valid
	Y2	0,426	0,256	Valid
	Y3	0,341	0,256	Valid
	Y4	0,424	0,256	Valid
	Y5	0,620	0,256	Valid
	Y6	0,543	0,256	Valid
	Y7	0,376	0,256	Valid
	Y8	0,333	0,256	Valid
	Y9	0,334	0,256	Valid
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,266	0,256	Valid
	X1.2	0,575	0,256	Valid
	X1.3	0,651	0,256	Valid
	X1.4	0,458	0,256	Valid
	X1.5	0,259	0,256	Valid
	X1.6	0,381	0,256	Valid
	X1.7	0,466	0,256	Valid
	X1.8	0,266	0,256	Valid
	X1.9	0,424	0,256	Valid
	X1.10	0,341	0,256	Valid
	X1.11	0,424	0,256	Valid
	X1.12	0,575	0,256	Valid
	X1.13	0,429	0,256	Valid
	X1.14	0,498	0,256	Valid
	X1.15	0,651	0,256	Valid

Variabel	Item	Rhitung	r tabel	Kesimpulan
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	X2.1	0,455	0,256	Valid
	X2.2	0,635	0,256	Valid
	X2.3	0,549	0,256	Valid
	X2.4	0,528	0,256	Valid
	X2.5	0,588	0,256	Valid
	X2.6	0,351	0,256	Valid
	X2.7	0,633	0,256	Valid
	X2.8	0,618	0,256	Valid
	X2.9	0,286	0,256	Valid
	X2.10	0,440	0,256	Valid
	X2.11	0,670	0,256	Valid
	X2.12	0,542	0,256	Valid
	X2.13	0,618	0,256	Valid
	X2.14	0,428	0,256	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa r hitung untuk masing-masing pernyataan bahwa kinerja guru adalah berkisar antara (0,333) sampai (0,620). Hasil uji validitas untuk iklim organisasi adalah berkisar antara (0,259) sampai (0,651). Hasil uji validitas untuk pendidikan dan pelatihan adalah berkisar antara (0,286) sampai (0,670). Semuanilai r hitung untuk masing-masing pernyataan tentang kinerja guru, iklim organisasi dan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) lebih besar dari r tabel (0,256), hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas Data

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y)	0,648	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X1)	0,713	0,6	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0,729	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat dari semua nilai variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Normalitas Data**

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

---

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

---

	Unstandardize d Residual
N	59

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04913854
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.053
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Dari tabel 4 diatas Asymp. Sig (2-tailed) dari seluruh data variabel. Jikadiperhatikan nilai sig. lebih besar dari 0.05 atau  $0.200 > 0.05$ . maka dapat dikatakan seluruh data variabel normal. Satu syarat uji regresi linier berganda sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Nilai Tolerance dan VIF**

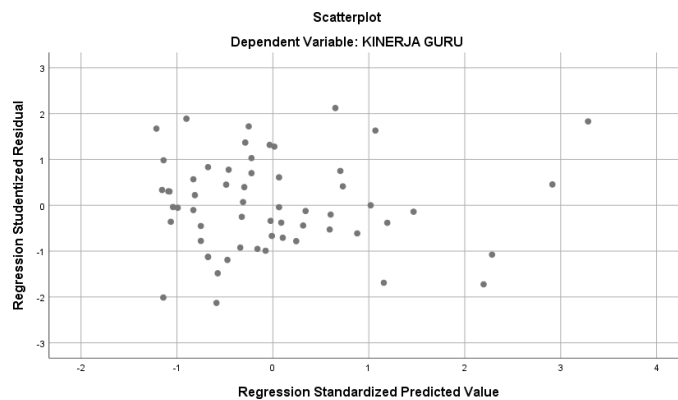
Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklim Organisasi	.671	1.491
DIKLAT	.671	1.491

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk seluruh variabel bebas  $> 0,10$  begitu juga untuk nilai VIF  $< 10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data Olahan SPSS,2023*

Dari gambaran grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun

dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
1 (Constant)	14.506	1.917		7.568	.000
Iklim Organisasi	.149	.068	.344	2.200	.002
DIKLAT	.069	.076	.141	.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.506 + 0.149 X1 + 0.069 X2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14.506 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (iklim organisasi dan pendidikan & pelatihan (DIKLAT)) maka kinerja guru tetap menghasilkan nilai sebesar 14.506 atau dengan kata lain jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0 maka kinerja guru tetap menghasilkan 14.506.
- 2) Nilai Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,149. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel iklim organisasi (X1) satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,149 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.
- 3) Nilai Koefisien regresi variabel pendidikan & pelatihan (DIKLAT) (X2) sebesar 0,069. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pendidikan & pelatihan (DIKLAT) (X2) satu satuan maka akan mengurangi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,069 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

## Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

## Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.506	1.917		7.568	.000
Iklim Organisasi	.149	.068	.344	2.200	.002
DIKLAT	.069	.076	.141	.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Pada tabel 7 adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik Parsial) dan pembahasannya untuk masing-masing variabel independen terhadap dependen, sebagai berikut:

a) Hasil Pengujian Hipotesis H1

Untuk melihat pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap produktivitas kinerja guru

(Y) digunakan uji statistik t. Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  2.200  $t_{tabel}$  (0,256) dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya variabel iklim organisasi (X1) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

b) Hasil Pengujian Hipotesis H2

Untuk melihat pengaruh pendidikan & pelatihan (DIKLAT) (X2) terhadap kinerja guru (Y) digunakan uji statistik t. Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  0,900  $t_{tabel}$  (0,256) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel pendidikan & pelatihan (DIKLAT) (X2) ada pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja guru (Y).

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.489	2	24.244	2.518	.000 <sup>b</sup>
	Residual	539.240	56	9.629		
	Total	587.729	58			

Sumber: Data Olahan SPSS,2023

Berdasarkan Hasil Uji F pada tabel diatas, dapat dilihat F hitung sebesar

2.518 dan  $F$  tabel 2.370 dengan signifikan 0.000 dengan hasil tersebut dapat diketahui

bahwa  $F$  hitung  $> F$  tabel  $2.518 > 2.370$ , yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pendidikan & pelatihan (DIKLAT) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 <sup>a</sup>	.830	.050	3.103

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai R Square sebesar 0.830. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (iklim organisasi dan pendidikan & pelatihan (DIKLAT)) terhadap variabel dependen (kinerja guru) adalah sebesar 83%, sedangkan 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

- 1) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan pada SMK Hasanah Pekanbaru.
- 2) Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik pendidikan dan pelatihan maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan pada SMK Hasanah Pekanbaru.
- 3) Iklim organisasi dan pendidikan & pelatihan secara keseluruhan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik iklim organisasi dan pendidikan & pelatihan maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan pada SMK Hasanah Pekanbaru.

## Daftar Pustaka

Abror. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi, Profesionalisme Guru, Dan Motivasi*

- Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.* 3(3), 22–35.  
<https://doi.org/10.56832/pema.v3i3.376>
- Ahmad, A. K., & Walid, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika.* *Al-Irsyad Journal of Mathematics Education*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.58917/ijme.v1i1.12>
- Audah, Zacky. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura.* Banjarmasin: Jurnal STIE Pancasetia Banjarmasin. <http://dx.doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Burhan Bungin. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Kedu).* Kencana.
- Hadi, I. S. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Profesional Guru Sma , SMA, SMK, MA Muhammadiyah diKabupaten Kudus.* *Journal.Stainkudus.Ac.Id>index.Php>Quality*, 4(1), 199–216. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/,2015>
- Hamsah. 2019. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.* Tesis Manajemen Pendidikan Islam: UIN Alauddin Makassar, Makassar.
- Idham, Akhida. 2020. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Bajo Kabupaten Luwu.* Skripsi Teknologi Pendidikan: Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Marfianto, A. M., & Arifin, N. H. I. (2023). *Hubungan Antara Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru: SMKN 1 Suboh Situbondo.* *Mitra Pendidikan*, 4(1), 1–8.  
<http://www.jurnalmitrapendidikan.com/index.php/1/article/view/164%0Ahttps://www.jurnalmitrapendidikan.com/index.php/1/article/download/164/163>
- Melinda, Iis. 2018. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Batu Sangkar.* Batu Sangkar: Institut Agama Islam Negeri
- Mulyono. (2019). *Analisis Regresi Sederhana.* Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program.
- Pemerintah Indonesia. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.* Jakarta: Kementrian Dalam Negeri

- Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia*. Jakarta: Kementrian Dalam Negeri
- Pemerintah Indonesia. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomer 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementrian Dalam Negeri
- Pemerintah Indonesia. 2009. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementrian Dalam Negeri
- Pemerintah Indonesia. 2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementrian Dalam Negeri
- Samsul Arifin, & Miscbahul Munir. (2021). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 1(1), 39–44.
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3Medan*. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 2(2), 105–114.
- Simbolon, Izzahtul Hasanah. 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di Smp N 1 Sumbul Kecamatan Sumbul Kabupaten Dairi*. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta. Suparliadi.
2022. *Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang*. Medan: Jurnal Pendidikan Vol. 11 No 1
- Wijaya, C. O., Yulianti, D., & Herpratiwi, H. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. Akademika, 12(01), 231–237. <https://doi.org/10.34005/akademika.v12i01.2706>

Yarsi, S., & Suanto, E. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*. Pekanbaru: Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 6 No 5 Hal. 1470–1479. <http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i5.8606>