Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552 ; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 28-40
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1734
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Pengaruh Motivasi Kerja Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan Haji Aceh Selatan

Amalia Nuraini [1*], Muhammad Ferdiananda Chadafi [2], Novida Humaira [3], Yafitzam Yusuf [4]
[1-4] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia
Email: amalianurainii76@gmail.com[1], ferdianandach@gmail.com[2], Humairanovida@gmail.com[3], yafitzamyusuf30@gmail.com[4]
**Penulis Korespondensi: amalianurainii76@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the effects of work motivation, organizational climate, and job satisfaction on performance at Dayah Darussalam Al Waliyyah, Gampong Blang Poroh, West Labuhan Haji District, South Aceh Regency. The study employed a quantitative approach involving a population of 350 educators and a sample of 77 participants selected through non-probability sampling using the accidental sampling method. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results indicate that work motivation has a significant effect on performance, while organizational climate does not have a significant effect. Job satisfaction has a significant effect on performance. Simultaneously, work motivation, organizational climate, and job satisfaction significantly affect performance. The correlation coefficient (R) of 0.558 indicates a moderate relationship between the three independent variables and performance. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) of 0.312 shows that work motivation, organizational climate, and job satisfaction explain 31.2% of the variation in performance, while the remaining 68.8% is explained by other factors not examined in this study. These findings highlight the importance of strengthening motivation and satisfaction among educators. Findings provide guidance.*

Keywords: *Educators; Job Satisfaction; Organizational Climate; Performance; Work Motivation*.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dayah Darussalam Al Waliyyah, Gampong Blang Poroh, Kecamatan Labuhan Haji Barat, Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 350 tenaga pendidik dan sampel 77 responden yang dipilih melalui non-probability sampling dengan metode accidental sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,558 menunjukkan adanya hubungan sedang antara ketiga variabel independen dan kinerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 31,2% variasi kinerja, sedangkan 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik. Hasil ini memberikan dasar pengelola lembaga untuk menyusun strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi, perbaikan iklim organisasi, dan peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja; Motivasi Kerja; Tenaga Pendidik.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah mekanisme di mana individu meningkatkan kemampuannya untuk memperoleh informasi, keterampilan, dan sikap yang penting untuk masa depan yang lebih menjanjikan. Pendidikan berfungsi sebagai landasan fundamental bagi pengembangan budaya suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pendidik. Dalam pendidikan Islam, khususnya di pesantren (Dayah), pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan informasi tetapi juga menumbuhkan prinsip-prinsip etika dan menanamkan nilai-nilai agama. Akibatnya, efektivitas pendidik di pesantren (Dayah) sangat penting dalam

Naskah Masuk: 17 Juni 2026; Revisi: 20 Juli 2026; Diterima: 21 Agustus 2026; Terbit: 07 Oktober 2026

membina generasi muda yang berpengetahuan, taat, dan beretika. Efektivitas pendidik dipengaruhi oleh berbagai elemen internal dan eksternal. Beberapa elemen internal yang secara signifikan memengaruhi hasil meliputi motivasi kerja, suasana organisasi, dan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpotensi meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dalam lingkungan akademik, antusiasme pengajar yang tinggi dapat mendorong pengalaman mengajar yang lebih inovatif. Iklim organisasi mengacu pada keadaan atmosfer organisasi sebagaimana dialami oleh para anggotanya, yang dapat dikaitkan dengan pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan (Jannah et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan respons emosional, manifestasi kepuasan, atau perbedaan antara hasil yang diharapkan dan hasil aktual. Ekspresi kegembiraan seseorang di tempat kerja menandakan pengakuan bahwa tugas-tugas mereka telah diselesaikan secara efektif, yang mengarah pada rasa puas dengan hasilnya. Di sisi lain, peralatan kerja yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, dan sedikit keterlibatan kepemimpinan dapat mengakibatkan ketidakbahagiaan karyawan. Karakteristik lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan elemen yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan (Angkiat, 2022). Dayah Darussalam Al Waliyyah, sebagai lembaga pendidikan di Aceh, memainkan peran penting dalam meningkatkan pendidikan masyarakat dan membina sumber daya manusia berkualitas tinggi. Meningkatkan efektivitas Dewan Guru sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara menyeluruh terkait "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dewan Guru Dayah Darussalam Al waliyyah".

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi sering dipandang sebagai dorongan yang muncul dari persyaratan tertentu yang membimbing individu untuk berpartisipasi dalam tindakan yang berfokus pada pencapaian tujuan. Dalam lingkungan profesional, motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Woru et al., 2021). Metrik yang menilai motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kinerja
b. Pengakuan
c. Tantangan
d. Tanggung jawab
e. Pengembangan
f. Keterlibatan
g. Pengakuan

Menurut Prastiawan et al. (2020), Iklim organisasi mengacu pada kualitas lingkungan internal di dalam suatu organisasi sebagaimana yang dirasakan oleh para anggotanya, yang memengaruhi perilaku mereka dan dicirikan oleh ciri-ciri organisasi tertentu. Pentingnya iklim organisasi berasal dari lingkungan kerja yang dibentuk oleh interaksi antara orang-orang, manajemen, dan organisasi.

Menurut Kinicki (2020)**,** Seberapa bahagia atau tidak bahagia seorang karyawan dengan pekerjaannya bergantung pada bagaimana perasaan mereka terhadap berbagai bagian pekerjaan mereka. Terdapat hubungan teoritis yang signifikan antara kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja serta komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa berikut ini adalah ukuran kepuasan kerja yang paling penting:

a. Pekerjaan itu sendiri
b. Gaji
c. Kesmpatan promosi
d. Pengawasan
e. Rekan kerja

Kinerja, atau performance, merujuk pada kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk merealisasikan tujuan serta target yang telah ditentukan. Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efeksifitas. Menurut Andia Salsabila dan Ian Nurpatria Suryawan (2021), kinerja karyawan adalah keinginan seseorang dalam mewujudkan keinginan seseorang dalam mewujudkan pekerjaan, keterampilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun 7 indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Disiplin kerja
d. Pengaruh pelatihan
e. Gaya kepemimpinan
f. Motivasi
g. Kepuasan

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang menyatakan bahwa :

H_1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Dewan Guru dayah Darussalam al waliyyah.

H_2 : Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dewan Guru dayah Darussalam al waliyyah.

H_3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dewan Guru dayah Darussalam al waliyyah.

H_4: Diduga motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dewan Guru dayah Darussalam al waliyyah.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal guna meneliti hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja dewan Guru (Y). Populasi yang dijadikan penelitian ini yaitu Dewan Guru Dayah Darussalam Al waliyyah Labuhan Haji sebanyak 350 orang. Jumlah sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 77 responden sebagai sampel. Proses pemilihan responden menggunakan *nonprobability sampling* dengan *accidental sampling* (sampel responden seketemunya).

Proses memperoleh data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang disusun menggunakan skala likert 1-5 .Kelayakan instrumen penelitian selanjutnya diverivikasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas, setelah itu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik yang tersusun atas uji normalitas, heteroskedasititas dan multikoliniearitas. Tahap analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bentuk persamaan $Y=a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 +e$, yang menjelaskan Y sebagai Kinerja, a sebagai Konstanta, β_1 dan β_2 sebagai koefesien regresi, X1 sebagi Motivasi Kerja, X2 sebagai Iklim Organisasi, dan e sebagai error term. Selanjutnya, hipotesis penelitian di uji menggunakan uji t, uji f, dan koefesien (R^2) dengan memanfaatkan program SPSS Versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai sejak bulan Mei 2026 Waktu penelitian ini direncanakan selama 4 bulan meliputi persiapan, pra penelitian,penyusunan sampai dengan bentuk laporan usulan penelitian serta hasil penelitian.Penelitian ini dilakukan di Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan Haji Aceh Selatan.

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel berikut menyajikan informasi mengenai karakteristik reponden berdasarkan kategori jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, lama masa mengajar.

Tabel 1. Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	20	26,0%
Perempuan	57	74,0%
Total	77	100%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 57 tanggapan, 74% adalah perempuan dan 20 adalah laki-laki, yang mewakili 26% dari total keseluruhan. Terdapat total 77 tanggapan, dan dapat disimpulkan bahwa 74% di antaranya adalah perempuan.

Tabel 2. Usia Responden.

Umur Responden	Frequency	Percent
15 – 20 Tahun	18	23,4%
21 - 25 Tahun	36	46,8%
26 – 30 Tahun	22	28,6%
31 – 35 Tahun	1	1,3%
Total	77	100%

Sumber : Data di peroleh dari hasil SPSS 27 (2026)

Diketahui bahwa dari total 77 responden, 36 (atau 46% dari total) berada dalam kelompok usia 21–25 tahun. Mereka yang berusia antara 26 dan 30 tahun memiliki 22 responden (28%), mereka yang berusia antara 15 dan 20 tahun memiliki 18 responden (23%), dan seterusnya. Pada saat yang sama, hanya ada satu responden (1% dari total) dalam kelompok usia 31–35 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 21 dan 25 tahun, yang mengindikasikan bahwa demografi sampel ini sangat condong ke masa dewasa awal, ketika sebagian besar orang berada pada masa paling produktif mereka.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SD / MI	1	1,3%
SMP / MTS	14	18,2%
SMA / SMK	56	72,7%
S1 / D1,D2,D3,D4	6	7,8%
Total	77	100%

Sumber : Data diperoleh dari hasil SPSS 27 (2026)

Dari total 77 responden, 56 (72% dari total) telah menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atas atau program kejuruan. Selain itu, empat belas responden (18%) hanya menyelesaikan sekolah menengah pertama atau sekolah menengah pertama Islam, dan tujuh persen telah memperoleh gelar sarjana, diploma, dua diploma, atau empat diploma. Di sisi lain, hanya satu responden (1% dari total) yang telah menyelesaikan sekolah dasar atau sekolah

dasar Islam. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh Dewan Guru Dayah Darussalam Al Waliyyah yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK**.**

Tabel 4. Status Pernikahan.

Status Pernikahan	Frequency	Percent
Belum menikah	68	88,3%
Sudah Menikah	9	11,7%
Total	77	100%

Sumber : Data di peroleh dari hasil SPSS 27 (2026)

Dari total 77 responden**,** mayoritas memiliki status belum menikah**,** yaitu sebanyak 68 responden (88%)**.** Sementara itu, responden yang sudah menikah berjumlah 9 responden (11%).

Tabel 5. Lama Mengajar.

Lama Mengajar	Frequency	Percent
1 s/d 5 Tahun	72	93,5%
6 s/d 10 Tahun	4	5,2%
11 s/d 15 Tahun	1	1,3%
Total	77	100%

Sumber : Data diperoleh dari hasil SPSS 27 (2026)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik Dewan Guru Dayah Darussalam Al Waliyyah dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pengalaman mengajar selama 1–5 tahun**.**

Uji Validitas

Pengujian Validitas ini dilakukan pada 77 responden dengan pengambilan keputusan, setiap faktor dianggap valid jika *correted item-Total correlation* > 0,30 (Sugiyono 2021).

Tabel 6. Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Korelasi Minimal	Keterangan
X_1 Motivasi Kerja	MK_1	0,611	>0,30	Valid
	MK_2	0,577	>0,30	Valid
	MK_3	0,617	>0,30	Valid
	MK_4	0,629	>0,30	Valid
	MK_5	0,704	>0,30	Valid
X_2 Iklim Organisasi	IO_1	0,522	>0,30	Valid
	IO_2	0,694	>0,30	Valid
	IO_3	0,597	>0,30	Valid
	IO_4	0,564	>0,30	Valid
	IO_5	0,612	>0,30	Valid
	IO_6	0,648	>0,30	Valid
X_3 Kepuasan Kerja	KK_1	0,630	>0,30	Valid
	KK_2	0,760	>0,30	Valid
	KK_3	0,607	>0,30	Valid
	KK_4	0,680	>0,30	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Korelasi Minimal	Keterangan
	KK_5	0,457	>0,30	Valid
Y Kinerja	K_1	0,559	>0,30	Valid
	K_2	0,600	>0,30	Valid
	K_3	0,589	>0,30	Valid
	K_4	0,630	>0,30	Valid
	K_5	0,627	>0,30	Valid
	K_6	0,653	>0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data di olah SPSS 27 (2026)

Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru semuanya memiliki nilai Korelasi Pearson lebih dari 0,30, seperti yang terlihat pada Tabel 6. Semua indikator untuk setiap variabel dalam penelitian ini valid dan memadai untuk tujuan penelitian, sehingga dapat disimpulkan.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel

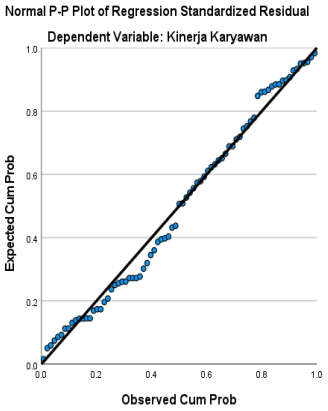
Tabel 7. Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	5	0,610	>0,60	Reliabel
2.	Iklim Organisasi (X_2)	6	0,656	>0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X_3)	5	0,634	>0,60	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	7	0,706	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Data di olah SPSS 27 (2026)

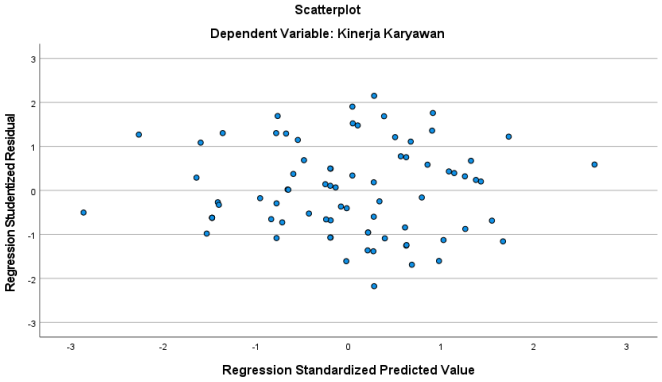
Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk *independent variable* dan *dependent variable* memiliki nilai > 0,60. Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.



Gambar 1. Uji Normalitas.

Jelas terlihat dari distribusi titik data di sekitar diagonal dan arah utama menurut Plot P-P Normal dari Residual Standar Regresi yang ditunjukkan di atas. Semua tanda menunjukkan distribusi yang teratur untuk residual model regresi. Karena itu, kita dapat mengatakan bahwa model regresi tersebut normal, yang berarti dapat digunakan dalam analisis regresi linier berganda.



Gambar 2. Uji Heteros kedasititas.

Tidak ada struktur yang jelas pada titik-titik tersebut, seperti yang terlihat pada gambar sebelumnya, dan titik-titik tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y. Tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi struktural pertama merupakan hal yang logis.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas.

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,630	1.587
Iklim Organisasi (X_2)	0,548	1.824
Kepuasan Kerja (X_3)	0,739	1.352

Sumber : Hasil Penelitian Data di olah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,630 > 0,10**,** variabel Iklim Organisasi sebesar 0,548 > 0,10**,** dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,739 > 0,10**.** Selanjutnya, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Motivasi Kerja sebesar 1,587 < 10**,** variabel Iklim Organisasi sebesar 1,824 < 10, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,352 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 9. Metode Analisis Data.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,994	3,215		3,108	0,003
Motivasi Kerja	0,391	0,156	0,307	2,507	0,014
Iklim Organisasi	0,098	0,154	0,083	636	0,527
Kepuasan Kerja	0,398	0,152	0,295	2,614	0,011

Sumber : Hasil Penelitian Data di olah SPSS 27 (2026)

a.Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 9 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 9{,}994 + 0{,}391X_1 + 0{,}098X_2 + 0{,}398X_3 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 9,994 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru (Y) sebesar 9,994.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,391 menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,391, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Koefisien regresi Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0,098 menyatakan bahwa setiap peningkatan Iklim Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,098, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan). Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,398 menyatakan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,398, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Motivasi Kerja	2.507	1,992	0,014
Iklim Organisasi	636	1,992	0,527
Kepuasan Kerja	3.182	1,992	0,011

Sumber : Hasil Penelitian Data di olah SPSS 27 (2026)

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (2,507 > 1,992) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H2 ditolak (H diterima), hal ini berarti bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung < ttabel pada taraf signifikansi 5% (0,636 < 1,992) dan nilai signifikansi sebesar 0,527 > 0,05.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (3,182 > 1,992) dan nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.947	3	72.982	11.014	.000[b]
	Residual	483.729	73	6.626	2,730	
	Total	702.675	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11.014 > 2,730), dan nilai signifikan (sig) = 0,000 < 0,05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya Motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dewan Guru Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan haji.

Tabel 12. Koefisien Korelasi dan Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,558[a]	0,312	0,283	2.57418

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Penelitian Data di olah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi **(**R**)** sebesar 0,558**,** yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel independen yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 55,8%**.** Nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,3**.** Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 31,2%**,** sedangkan sisanya sebesar 68,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, yaitu Disiplin kerja, pengalaman kerja dan beban kerja.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan temuan uji-t, variabel insentif kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja guru di Dayah Darussalam. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja pengajar berkorelasi dengan peningkatan keberhasilan dalam mengajar dan membimbing murid. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andia Salsabila dan Ian Nurpatria Suryawan (2021), yang mengungkapkan bahwa motivasi

kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dewan guru.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan organisasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja instruktur di Dayah Darussalam. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan dan interaksi antar pendidik di dayah tidak secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja. Meskipun lingkungan organisasi penting untuk menumbuhkan kenyamanan, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik seperti motivasi dan kepuasan kerja memainkan peran yang lebih penting dalam memengaruhi kinerja. Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Desi Ariani, Ika Puji Saputri, dan Indi Astiana Suhendar (2020), yang menyatakan bahwa suasana organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Perbedaan ini dimungkinkan karena karakteristik responden dan budaya organisasi yang berbeda di setiap lembaga pendidikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan temuan uji-t, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja guru di Dayah Darussalam. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Adetia Azmi Tanjung dan Mhd. Andi Rasyid, yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Hasil uji-f menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja Dewan Guru di Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan Haji. Oleh karena itu, hipotesis H3 ditegaskan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling memperkuat satu sama lain untuk meningkatkan kinerja. Jika motivasi ditingkatkan, kepuasan kerja dipertahankan, dan suasana organisasi ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja dewan guru akan mengalami peningkatan yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan: 1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Dewan Guru Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan Haji. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel (2.507 > 1.992) dan nilai signifikan sebesar 0.014 < 0.05. 2. Variabel Iklim Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dewan Guru Dayah Darussalam Al

Waliyyah Labuhan Haji. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung < ttabel (0.636 < 1.992) dan nilai signifikan sebesar 0.527 > 0.05. 3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Dewan Guru Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan Haji. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel (3.182 > 1.992) dan nilai signifikan sebesar 0.011 < 0.05. 4. Variabel Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Dewan Guru Dayah Darussalam Al Waliyyah Labuhan Haji. Hal ini diketahui dari nilai Fhitung > Ftabel (11.014 > 2.70), dan nilai signifikan (sig) = 0.000 < 0.05.5. Nilai R Square sebesar 0.312 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dewan Guru sebesar 31.2%, sedangkan sisanya sebesar 68.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Menurut hasil penelitian, para pemimpin harus secara konsisten meningkatkan motivasi para pendidik melalui pengakuan, pengembangan profesional, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi. Tenaga pengajar diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan antusiasme mereka dalam mengajar sambil menumbuhkan rasa kepuasan dalam peran mereka sebagai pendidik. Diharapkan efektivitas mereka dalam membimbing anak-anak akan meningkat, didorong oleh semangat dan kepuasan yang besar. Lebih lanjut, diharapkan studi selanjutnya dapat mencakup faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti remunerasi, gaya kepemimpinan, atau budaya perusahaan. Studi-studi tersebut akan memperluas subjek penelitian dan meningkatkan jumlah responden untuk meningkatkan generalisasi dan ketelitian temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama tama penulis mengucap syukur kepada Allah yang telah memudahkan penulis dalam menulis tulisan ini tak lupa penulis bersalawat untuk Nabi Muhammad saw yang telah membuat umatnya berilmu pengetahuan. Penulis ingin menyampaikan apresiasinya kepada orang tuanya atas upaya tekun mereka dalam memberikan dukungan materi dan emosional, kepada pembimbingnya atas bimbingannya selama penyelesaian artikel ini, dan kepada penerbit atas kesempatan yang memfasilitasi pemenuhan persyaratan akademiknya.

DAFTAR REFERENSI

Angkiat, A. (2022). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.321

Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), 268–279. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110

Butarbutar, M., et al. (2021). Dasar-dasar manajemen. Media Sains Indonesia.

Iba, Z. (2023). Metode penelitian. Eureka Media.

Jannah, M., Nellitawati, N., Ermita, E., & Santoso, Y. (2022). Hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Journal of Educational Administration and Leadership, 2(4), 329–336. https://doi.org/10.24036/jeal.v2i4.207

Kinicki, A. (2020). Organizational behavior: A practical, problem-solving approach (3rd ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137–146. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cet. ke-3). Alfabeta.

Suryani, et al. (2021). Pengantar manajemen dan bisnis. [Penerbit tidak dicantumkan].

Suryawan, I. N., & Ramadhani, N. P. (2024). Kinerja karyawan. Feedforward: Journal of Human Resource.

Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efariana TV. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis, 2(1). https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78

Wardhana, A., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar manajemen sumber daya manusia. Media Sains Indonesia

Wardhana, A. (2023). Manajemen sumber daya di era digital. Eureka Media Aksara.

Woru, D., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja. Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 4(1). https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2001