

NALA

Jurnal Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Volume 3, Nomor 2, 2023, hal. 21 - 34

STUDI EMPIRIS TENTANG KAJIAN PERAN KEBIJAKAN PENGGAJIAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Mochamad Irfan
(Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto)
Yulius Kurniawan
(Universitas Widya Kartika Surabaya)
Didit Darmawan
(Universitas Sunan Giri Surabaya)
Joko Prasetyo
(Universitas Negeri Semarang)
Korespondensi: irfanmoc@gmail.com

ABSTRAK

Dalam sistem pendidikan, kinerja guru merupakan aspek esensial yang dapat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa dan perkembangan sekolah. Ini karena adanya kompleksitas penggabungan dari faktor internal dan eksternal seperti gaji dan iklim sekolah. Adanya penelitian ini karena untuk menyelidiki dampak gaji dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap praktik dan kebijakan pendidikan. Metode penelitian kuantitatif diterapkan sebagai metodenya. Beberapa Sekolah Dasar Swasta yang ada di Kota Surabaya dipilih menjadi lokasi penelitiannya. Dari beberapa Sekolah Dasar yang terpilih, hasilnya ada 75 guru yang terlibat. Ini artinya, sebanyak 75 guru akan menjadi sampel penelitiannya berdasarkan penggunaan teknik sampel acak sederhana. Regresi linier berganda menjadi ketetapan untuk menganalisis data penelitiannya. Sesuai temuan penelitian yang ada, maka studi empiris ini menguatkan bahwa secara substansial tingkat gaji dan iklim sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memahami bahwa kesuksesan sekolah perlu didukung dengan kinerja guru yang semakin meningkat.

Kata-kata kunci: gaji, iklim sekolah, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan telah menjadi salah satu upaya untuk mengurangi kemiskinan dan kesenjangan serta meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan individu secara umum. Hal ini untuk meletakkan dasar bagi pertumbuhan dan perkembangan masyarakat modern yang berkelanjutan. Pendidikan dianggap sebagai kemampuan mendasar yang berdampak langsung pada perkembangan dan evolusi kemampuan seseorang (Walker & Unterhalter, 2007; Andayani & Darmawan, 2004). Dengan demikian, laju pembangunan di masyarakat manapun bergantung pada sistem pendidikan yang terorganisir, dikelola, dan diawasi dengan baik.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun masyarakat menjadi komunitas global yang terkoneksi melalui kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Masnawati *et al.*, 2022; Al Mursyidi & Darmawan, 2023; Evendi & Masfufah, 2023). Melalui pendidikan, individu diberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam dunia yang semakin terhubung dan berkembang pesat ini. Kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi tidak hanya mengubah cara kita belajar, tetapi juga membuka pintu bagi kolaborasi dan pertukaran informasi antarbudaya secara global. Pendidikan memungkinkan individu untuk memanfaatkan potensi teknologi informasi dan komunikasi untuk mengakses sumber daya pendidikan yang beragam, berinteraksi dengan orang dari berbagai latar belakang budaya, dan memperluas wawasan mereka tentang dunia. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga untuk memperkuat jembatan antara berbagai masyarakat dan negara, menciptakan landasan yang kuat untuk masyarakat global yang lebih inklusif, berbudaya, dan berkelanjutan.

Secara global, pendidikan dianggap sebagai instrumen nyata bagi pencapaian tujuan nasional. Hal ini merupakan hal mendasar bagi pembangunan setiap negara, dan sebagian besar menentukan pola yang mungkin terjadi pada sektor-sektor lain sekaligus memberikan wawasan tentang masa depan bangsa. Jika pendidikan adalah kunci pembangunan bangsa, maka gurulah yang menjadi kuncinya (Darling-Hammond, 2000). Memegang kunci untuk membangun bangsa yang sukses yang berarti guru harus diperlakukan secara adil. Ini karena dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan dari seorang guru karena guru merupakan salah satu komponen yang menentukan terselenggaranya proses pendidikan (Dobber *et al.*, 2017).

Guru dianggap sebagai pelaksana langsung program pendidikan dan peran mereka dalam pembangunan bangsa tidak dapat diabaikan. Sebelum negara manapun dapat bertransformasi menjadi menguasai teknologi, gurulah yang akan memberikan dedikasi maksimal atas kapasitas intelektual mereka kepada bangsa tersebut (Kurniawan *et al.*, 2022; Masnawati *et al.*, 2022; Masfufah & Darmawan, 2023). Tidak peduli seberapa bagus dan bagaimana caranya kurikulum pendidikan dan perencanaan strategis dirancang modern jika tanpa guru yang berkualitas maka percuma saja (Darmawan, 2007; Alsubaie, 2016). Guru dituntut mempunyai kualitas dalam menyajikan pengajaran materi kepada siswa. Mereka

tidak hanya dituntut mampu bertransformasi terhadap seperangkat pengetahuan dan aspek keterampilan tetapi juga mempunyai tanggung jawab untuk mewujudkan hal-hal yang berkaitan dengan sikap (Kasilingam & Chinnavan, 2014). Dengan demikian, betapa pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan juga penting untuk memberikan kinerja mengajarnya.

Kinerja guru dapat dianggap sebagai tingkat keterlibatan pendidik dalam pekerjaannya, seperti yang mereka rasakan, mempunyai suara dalam pengambilan keputusan penting, memiliki akses terhadap alat-alat yang berguna untuk belajar mengajar, diakui atas upaya mereka, dan diberi kompensasi atas usaha mereka (Taylor & Tyler, 2012). Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan (Cai & Lin, 2006; Hutomo *et al.*, 2012). Kinerja sebagai alat yang dibutuhkan oleh organisasi sekolah untuk mencapai sukses. Peningkatan kinerja guru secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas dalam proses belajar mengajar (Darmawan, 2015).

Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan kerjanya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Rendahnya kinerja guru merupakan permasalahan penting yang perlu diperhatikan secara serius oleh pihak manajemen di tingkat sekolah karena merugikan keberlangsungan sekolah dan pembangunan masyarakat disekitarnya. Özgenel dan Mert (2019), mengemukakan bahwa banyak hal yang akan dipertaruhkan ketika menghadapi permasalahan rendahnya kinerja guru. Tidak efektifnya pelaksanaan tugas guru merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja guru. Selain itu, hasil prestasi siswa yang berada di bawah standar dan mutu pendidikan di tingkat nasional yang belum menunjukkan perubahan signifikan membuktikan bahwa kinerja guru masih perlu dikelola dengan baik.

Guru adalah sumber daya sekolah yang memiliki dampak positif terhadap hasil siswa (O'kane & Hayes, 2006). Faktor gaji menjadi salah satu motivator utama bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Iklim sekolah yang positif, didukung oleh kepemimpinan yang baik, kerja sama tim yang solid, dan lingkungan belajar yang aman dan menyenangkan, dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan memperhatikan faktor-faktor manajemen seperti gaji dan iklim sekolah, manajemen di tingkat sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas mereka. Investasi dalam pengembangan manajemen sekolah yang efektif dapat berdampak positif tidak hanya pada kinerja guru, tetapi juga pada hasil belajar siswa.

Gaji sebagai faktor yang dapat menyebabkan seseorang meninggalkan pekerjaannya (Fachruddin *et al.*, 2023). Akibatnya akan menyebabkan siswa kehilangan pemahaman yang baik tentang pelajaran mereka karena guru terbaik mereka berhenti dari pekerjaannya (Darling-Hammond & Sykes, 2003). Gaji dapat digambarkan sebagai uang yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Werdati *et al.*, 2020). Uang diyakini memiliki kecenderungan besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi pada seseorang ketika ia dibayar dengan memadai (Ernawati *et al.*, 2022; Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Manusia diyakini sebagai makhluk ekonomi, yang sikapnya terhadap pekerjaan hanya dapat dipengaruhi oleh uang (Sengupta *et al.*, 2012). Gaji yang dibayarkan kepada guru merupakan hal yang penting karena dengan uang, guru dapat memenuhi kebutuhan akan status, keamanan, pengakuan dan afiliasi. Bell (2012), menyatakan bahwa dari semua kondisi pelayanan, gaji sebagai prediktor terbaik terhadap kinerja dan produktivitas kerja guru. Dalam pengamatannya, ia menyatakan bahwa pekerjaan yang menawarkan gaji lebih tinggi akan menarik lebih banyak personel dan memiliki kualifikasi yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang menawarkan gaji lebih rendah. Lebih lanjut Bell (2012) menambahkan bahwa gaji guru tidak memadai, sulit bagi guru untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya.

Iklim sekolah diyakini mempunyai kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru (Darmawan *et al.*, 2020). Guru merupakan penggerak organisasi sekolah yang turut merasakan iklim sekolah (Van Horn, 2003). Hasil penelitian menegaskan bahwa iklim sekolah yang positif dapat menstimulasi lingkungan belajar dan mempengaruhi prestasi akademik siswa (DeWitt & Slade, 2014). Iklim sekolah akan mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Perilaku guru yang relevan dengan penugasan profesionalnya dapat dikatakan sebagai bentuk kinerja guru. Maxwell (2017), menyatakan bahwa salah satu yang paling krusial dari unsur efektivitas guru dan pembelajaran siswa adalah iklim sekolah yang menyenangkan. Iklim sekolah sebagaimana yang dijelaskan oleh Adeogun dan Olisaemeka (2011); Masnawati dan Mafsufah (2023) sebagai total seluruh karakteristik suatu sekolah namun tidak terbatas pada tingkat hubungan interpersonal antara siswa, guru, orang tua, dan pengelola tetapi juga keadaan fasilitas fisik.

Iklim sekolah mengacu pada pola pengalaman masyarakat dalam kehidupan sekolah dan menggambarkan nilai, norma, tujuan, hubungan interpersonal, praktik belajar mengajar, dan struktur organisasi. Iklim sekolah yang negatif dapat menurunkan kinerja guru. Dampak dari iklim sekolah yang negatif ditunjukkan dalam komunikasi organisasi yang tidak efektif dan kurangnya kolaborasi antar warga sekolah (Rafferty, 2003; Lembong *et al.*, 2015). Sebaliknya, iklim sekolah yang positif memiliki hubungan yang kuat dengan persepsi stres kerja yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru (Malinen & Sovalinen, 2016). Iklim sekolah yang positif mendorong pembelajaran bebas risiko, dinamika teman sebaya yang positif, partisipasi antusias di kelas, dan kualitas pembelajaran yang lebih tinggi. Selain itu, guru di sekolah dengan iklim sekolah yang positif juga mengalami tingkat efikasi, antusiasme, dan kepuasan yang lebih tinggi, serta tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah (Cohen & Geier, 2010).

Memahami hubungan gaji, iklim sekolah dan kinerja guru secara komprehensif menjadi penting dan relevan terhadap peningkatan kualitas pendidikan serta memudahkan perumusan kebijakan pendidikan yang efektif dan berkesinambungan. Oleh karena itu, analisis terhadap topik penelitian ini dapat menambah wawasan yang bermanfaat untuk pembuat kebijakan, praktisi pendidikan dan peneliti sehingga sistem pendidikan dapat diperbaiki dan di seluruh dunia pengajaran yang berkualitas dapat ditingkatkan.

METODE

Metode penelitian kuantitatif diterapkan sebagai metodenya. Beberapa Sekolah Dasar Swasta yang ada di Kota Surabaya dipilih menjadi lokasi penelitiannya. Dari beberapa Sekolah Dasar yang terpilih, hasilnya ada 75 guru yang terlibat. Ini artinya, sebanyak 75 guru akan menjadi sampel penelitiannya berdasarkan penggunaan teknik sampel acak sederhana. Instrumen untuk mengumpulkan data penelitian akan memanfaatkan kuesioner yang tentu saja berdasarkan pada variabel yang sedang diteliti, yaitu gaji (X.1); iklim sekolah (X.2); kinerja guru (Y). Dua variabel bebas dan satu variabel tersebut memiliki dimensi yang mengukurnya:

1. Variabel Gaji (X.1)

Gaji ialah sejumlah uang yang diterima oleh guru tersebut terhitung sebulan atau periode tertentu sebagai balas jasa karena telah mengajar, memberikan layanan pendidikan kepada siswa, menyelesaikan tanggung jawabnya. Terdapat empat dimensi untuk mengukur gaji yang terdiri dari kelayakan, kesesuaian, pemenuhan, kepuasan (Hanushek & Rivkin, 2007).

2. Variabel Iklim Sekolah (X.2)

Iklim sekolah ialah seperangkat sifat terukur dari lingkungan sekolah berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Dimensinya terdiri dari rasa aman, dukungan pembelajaran, dukungan sosial, lingkungan kelembagaan, hubungan sesama rekan kerja (Hoy & Feldman, 1987).

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru ialah penilaian terhadap keberhasilan seorang guru terhadap terlaksananya tugas dan rasa tanggung jawabnya sebagai pendidik yang juga tercermin dari kapasitasnya memberikan inspirasi dan motivasi, mewujudkan lingkungan belajar yang menyenangkan dan kondusif. Dimensi untuk mengukur kinerja guru terdiri dari kompetensi selama mengajar; durasi pengabdian berdasarkan kuantitas dan kualitas, ikatan interpersonal (Chan & Schmitt, 2002).

Sesuai dimensi yang ada, maka akan memudahkan penyusunan kuesionernya. Kuesioner memiliki Skala Likert yang berfungsi untuk menilai persepsi respondennya, yaitu guru. Skala Likertnya berjenjang mulai dari skor yang paling tinggi yaitu 5 (SS) kemudian skor yang paling rendah yaitu 1 (STS). Setelah 75 kuesioner terjawab dengan lengkap, maka tabulasi data dapat dilakukan sehingga nantinya pada output SPSS menunjukkan hasil validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi. Regresi linier berganda menjadi ketetapan untuk menganalisis data penelitiannya sehingga perhitungan dari variabel gaji dan iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat diketahui hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang terkumpul ada 75. Responden tersebut ialah guru yang tersebar dari beberapa Sekolah Dasar Swasta yang lokasinya ada di Kota Surabaya. Setelah semuanya selesai diidentifikasi menunjukkan temuan sesuai gender, usia, pengalaman mengajar sebagaimana berikut ini. Pertama dari gender menghasilkan temuan bahwa ada guru laki-laki sebanyak 37 dan 38 merupakan guru perempuan. Ditinjau dari usia dibawah 25 tahun ada 23 responden, usia diantara 25-35 tahun ada 31 responden, diantara 36-45 tahun ada 12 responden dan usia yang lebih dari 45 tahun ada 9 responden. Guru dengan pengalaman mengajar kurang dari 5 tahun ada 23 responden, pengalaman mengajar 5-10 tahun mencapai 39 responden, pengalaman 11-15 tahun mencapai 10 responden, pengalaman lebih dari 15 tahun hanya 3 responden saja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas akan diuji dengan ketetapannya masing-masing, dimana untuk validitas menggunakan output corrected item total correlation diatas 0,30 dan output Cronbach Alpha diatas 0,70 menjadi tingkat reliabilitas variabelnya. Hasil validitas akan menjelaskan bahwa instrumen pada penelitiannya memang telah mengukur variabelnya, yaitu gaji (X.1); iklim sekolah (X.2); kinerja guru (Y). Sesuai output di SPSS memperlihatkan bahwa instrumen penelitiannya adalah valid karena nilai corrected item total correlation yang ada memang lebih dari 0,30.

Reliabilitas bermaksud untuk membuktikan bahwa alat ukurnya dapat konsisten dan hasil yang diberikan juga sama meskipun digunakan berulang-ulang. Output yang ada pada SPSS menunjukkan bahwa reliabilitasnya terpenuhi karena untuk variabel gaji (X.1) iklim sekolah (X.2); kinerja guru (Y) semuanya bernilai lebih dari 0,70. Ringkasan hasilnya ada di Tabel 1 .

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

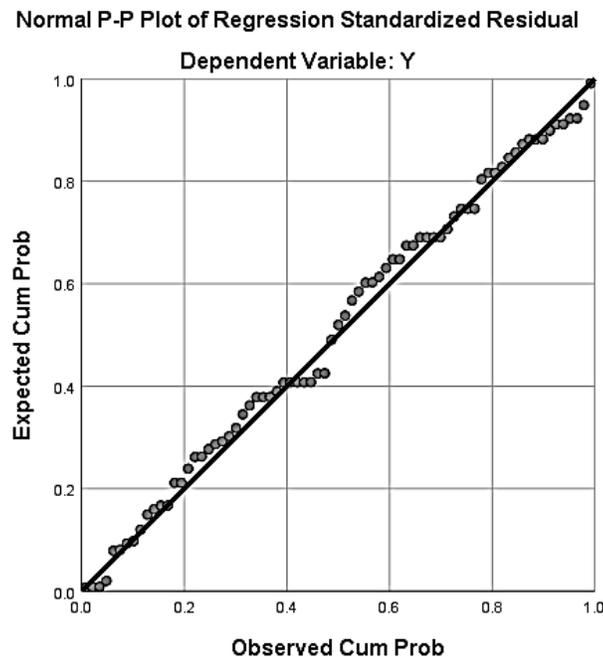
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji (X.1)	0,850	Reliabel
Iklim Sekolah (X.2)	0,817	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,822	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Sesuai dengan hasil di Tabel 1 yang memperlihatkan bahwa 0,850 merupakan nilai dari Cronbach Alpha untuk variabel gaji (X.1); nilai dari Cronbach Alpha variabel iklim sekolah (X.2) adalah 0,817; dan 0,822 merupakan nilai Cronbach Alpha variabel kinerja guru (Y). Nilai-nilai Cronbach Alpha yang disebutkan menunjukkan bahwa reliabilitasnya telah tercapai sesuai yang dipersyaratkan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas penting untuk dijelaskan dalam hal menginterpretasi data statistiknya sehingga dapat membantu ketepatan jenis analisisnya dan tingkat akurasi hasil analisisnya. Penjelasan tersebut dapat dibantu dengan Gambar Normal P-Plot sebagaimana yang ada di Gambar berikut ini. Terdapat kriteria yang mendukung bahwa asumsi normalitas tercapai jika pola data-datanya memangsimetris dengan bentuk garis diagonalnya dan hampir semua datanya juga berdekatan dengan garis diagonal. Dari Gambar 1 memang membuktikan bahwa distribusi data yang normal telah terpenuhi.



Gambar 1. P-P Plot Normalitas Data

Sumber: Output SPSS

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear berganda bermaksud memberikan pemahaman terhadap hubungan diantara variabel yang diteliti, yaitu gaji (X.1); iklim sekolah (X.2); kinerja guru (Y) dan menunjukkan kuatnya hubungan yang terjadi diantara variabel tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.868	2.400		4.112	.000
	X1	2.582	.442	.395	5.835	.000
	X2	3.578	.404	.599	8.861	.000

Sumber: Output SPSS

Melihat Tabel 2, maka terbentuk suatu persamaan bahwa $Y = 9.868 + 2.582 X.1 + 3.578 X.2 + e$. Begitu juga pada kolom t-hitung pada X.1 yaitu gaji terdapat nilai 5.835 dan t-hitung pada X.2 yaitu iklim sekolah terdapat nilai 8.861. Dari kedua variabel gaji (X.1) dan iklim sekolah (X.2) juga memiliki tingkat signifikansi yang sama, yaitu 0,000. Tingkat signifikansi tersebut mengindikasikan bahwa variabel gaji (X.1) dan iklim sekolah (X.2) memberikan kontribusinya pada variabel kinerja guru (Y) dengan hasil yang mencapai signifikan dan parsial. Hasil ini pembuktiannya menggunakan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 dan memang benar bahwa hasil signifikansi variabel gaji (X.1) dan iklim sekolah (X.2) masih dibawahnya, yaitu 0,000. Selain itu, variabel iklim sekolah (X.2) pengaruhnya juga dominan terhadap kinerja guru (Y). Setelah tercapainya uji parsial, maka selanjutnya perlu membuktikan uji simultan. Hasil uji simultan telah ada pada Tabel 3 dibawah ini. Uji simultan ini ketetapanannya juga sama dengan uji parsial bahwa taraf signifikansi harus dibawah 5% untuk dapat mencapai pengaruh yang signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2775.825	2	1387.913	111.733	.000 ^b
	Residual	894.362	72	12.422		
	Total	3670.187	74			

Sumber: Output SPSS

Pada kolom F-hitung memperlihatkan ada nilai yang besarnya mencapai 111.733 dengan signifikansi yang juga bernilai 0,000. Dari nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa dari variabel gaji (X.1) dan iklim sekolah (X.2) memang nyata berkontribusi terhadap kinerja guru (Y) dengan kontribusinya yang simultan dan signifikan. Ini didukung dengan signifikansi yang jauh dibawah 5%, yaitu 0,000. Setelah kedua uji tersebut yaitu parsial dan simultan teridentifikasi dengan tepat, maka dapat dilanjutkan pada uji yang ada di Tabel 4 yang disebut koefisien determinasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.750	3.52444

Sumber: Output SPSS

Hasil di Tabel 4 diidentifikasi ada korelasi yang kuat berdasarkan pada variabel gaji (X.1); iklim sekolah (X.2); kinerja guru (Y) karena mampu mencapai 87%. Kemudian ditinjau dari kontribusinya untuk membentuk variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel gaji (X.1) dan iklim sekolah (X.2) hasilnya ialah 0,756% (R Square). Ini berarti untuk menjelaskan variabel kinerja guru (Y) membutuhkan kontribusi yang besarnya mencapai 75,6% dari variabel gaji (X.1) dan iklim sekolah (X.2). Sementara tersisa 24,4% dapat diberikan berdasarkan variabel bebas yang lain untuk membentuk kinerja guru (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan temuan pertama bahwa tingkat gaji secara signifikan memengaruhi kinerja para guru, sebagaimana sesuai hasil analisisnya. Berdasarkan studi terdahulu dari Mohammed & El-Jajah (2019); Chai (2022); Rosmanida *et al.* (2020) dapat mendukungnya. Ini menjelaskan bahwa gaji tidak hanya sebagai imbalan finansial akan tetapi melalui gaji yang diberikan, maka kontribusi guru diakui dan dihargai demi mencapai tujuan pendidikan. Pada saat yang sama, motivasi guru cenderung meningkat sehingga tugas dan tanggung jawabnya dilaksanakan dengan penuh kesungguhan. Bahkan guru dengan kualitas yang baik juga bersedia untuk bergabung di sekolah tersebut karena gajinya kompetitif dan akhirnya dapat membantu mencapai mutu pendidikan karena terpenuhinya kinerja guru yang maksimal. Untuk itu, gaji tidak sekedar penghasilan bulanan tetapi merupakan alat efektif untuk meningkatkan kinerja (Putra & Mardikaningsih, 2021). Bahkan ini dapat dijadikan acuan dalam hal pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan retensi guru. Dengan demikian, melalui pihak manajemen sekolah maka keadilan dan transparansi gaji guru harus direalisasikan karena ketika sistem gajinya tidak adil akan menumbuhkan rasa kecewa, rasa tidak puas diantara sesama guru dapat berpotensi memperburuk kinerja guru (Arifin *et al.*, 2015; Widiyana, 2021).

Dilanjutkan dengan temuan kedua bahwa iklim sekolah secara signifikan memengaruhi kinerja para guru, sebagaimana sesuai hasil analisisnya. Berdasarkan studi terdahulu dari Glazzard & Rose (2019); Okeke-James *et al.* (2020); Mailool *et al.* (2020); Djazilan dan Darmawan (2022). Iklim sekolah yang dialami guru mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan fisik sekolah, hubungan yang harmonis antar seluruh warga sekolah, pembagian tugas yang jelas antar seluruh warga sekolah dan penerapan nilai-nilai di sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru merasa nyaman ketika bekerja di lingkungan sekolah dengan iklim yang sehat baik secara fisik maupun psikis, sehingga memungkinkan adanya kerjasama tim antara guru, staf sekolah, dan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Kerja sama tim dan saling mendukung antara satu sama lain akan berdampak positif terhadap kinerja guru dan produktivitas sekolah. Dengan demikian, pimpinan sekolah bertanggung jawab menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan sekolah. Pemimpin sekolah harus bersedia menerima kritik yang membangun dan menyikapinya dengan tindakan yang sesuai dengan kebutuhan (Masnawati & Darmawan,

2022). Iklim sekolah yang kondusif memerlukan dukungan seluruh elemen sekolah, termasuk guru dan staf sekolah. Seluruh elemen sekolah harus dapat hidup berdampingan meski memiliki berbagai perbedaan latar belakang. Perbedaan yang ada harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan sekolah. Ini membutuhkan penerapan teknik dan keahlian organisasi yang efisien, perencanaan, pengarahan dan pengendalian terhadap operasional sekolah, siswa, guru dan lingkungan terdekat.

PENUTUP

Sesuai temuan penelitian yang ada, maka studi empiris ini menguatkan bahwa secara substansial tingkat gaji dan iklim sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memahami bahwa kesuksesan sekolah perlu didukung dengan kinerja guru yang semakin meningkat. Kepala sekolah memastikan dan memberikn informasi tentang alokasi gaji sesuai kriterianya sehingga kepercayaan, keadilan diantara anggota sekolah dapat terwujud. Kinerja guru harus dievaluasi dengan teratur berdasarkan objektivitas data kinerja yang ada dan pencapaian guru tersebut diberi umpan balik yang konstruktif. Ini dapat menjadi panduan untuk mengevaluasi area yang memerlukan perbaikan dan mendukung guru tersebut secara berkelanjutan. Guru yang telah mencapai target kerjanya harus diberi insentif berupa bonus uang tunai, tunjangan, penghargaan sehingga motivasinya dapat meningkat.

Kepala sekolah harus senantiasa mewujudkan budaya sekolah yang mendukung, kolaboratif dan saling memotivasi. Kerja sama diantara guru harus di dorong, prestasi guru harus dihargai dan komunikasi terbuka dan konstruktif diantara anggota sekolah harus dipromosikan. Dukungan untuk pelatihan yang menjadi kebutuhan guru tersebut harus tersedia agar keterampilan mengajarnya lebih meningkat lagi. Kepala sekolah dengan dedikasi dan kepemimpinan yang mengutamakan guru, maka secara tidak langsung iklim sekolah yang positif dapat terwujud sehingga kinerja guru juga turut meningkat. Akibatnya, guru tersebut lebih termotivasi, merasa dihargai, kemampuannya untuk memberikan pendidikan kepada siswa secara berkualitas juga tidak diragukan lagi.

Pihak sekolah harus memastikan bahwa kesejahteraan guru telah diperhatikan dan akses terhadap sumber daya yang memadai telah disediakan. Terjalannya kerja sama diantara pihak sekolah, pemerintah dan kepala sekolah akan menumbuhkan rasa penghargaan, dukungan penuh yang menjadi upaya nyata peningkatan kinerja. Semakin positifnya kombinasi gaji yang kompetitif dan iklim sekolahnya, maka mencapai kinerja guru yang maksimal menjadi lebih terarah dan mudah. Guru akan berkontribusi yang terbaik terhadap pekerjaannya, lingkungan belajar yang kondusif dapat tercipta sehingga untuk kedepannya temuan ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat untuk peningkatan mutu pendidikan di masa selanjutnya. Peneliti di masa depan dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dengan mempertimbangkan variabel bebas yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeogun, A. A., & B.U. Olisaemeka. 2011. Influence of School Climate on Students' Achievement and Teachers' Productivity for Sustainable Development. Online Submission, 8(4), 552-557.
- Al Mursyidi, B. M. & D. Darmawan, D. 2023. The Influence of Academic Success of Islamic Religious Education and Social Media Involvement on Student Morality. *Al-Fikru: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 321-331.
- Alsubaie, M. A. 2016. Curriculum Development: Teacher involvement in curriculum development. *Journal of Education and practice*, 7(9), 106-107.
- Andayani, D. & D. Darmawan. 2004. *Pembelajaran dan Pengajaran*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Arifin, S., S. Rahayu, D. Darmawan, & Y. Yanti. 2015. Kompensasi dan Kinerja Dosen, Studi Empiris terhadap Kebijakan Pengupahan di Perguruan Tinggi, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(4), 227-242.
- Bell, B. 2012. A Summary of Motivation Theories', 1-26.
- Cai, Y., & Lin, C. 2006. Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation. *Frontiers of Education in China*, 1, 29-39.
- Chai, J. 2022. Study on the Impact of Teacher Salary Incentives on Teachers' Performance in higher education. *Frontiers in Humanities and Social Sciences*, 2(5), 111-116.
- Chan, D., & N. Schmitt. 2002. Situational Judgment and Job Performance. *Human Performance*, 15(3), 233-254.
- Cohen, J., & V.K. Geier. 2010. School Climate Research Summary: January 2010. *School Climate Brief*, 1(1), 1-6.
- Darling-Hammond, L. 2000. How Teacher Education Matters. *Journal of Teacher Education*, 51(3), 166-173.
- Darling-Hammond, L., & G. Sykes. 2003. Wanted, a National Teacher Supply Policy for Education: The right way to meet the "highly qualified teacher" challenge. *Education policy analysis archives*, 11, 33-33.
- Darmawan, D. 2007. *Strategi Belajar*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2015. Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 173-182.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani & M. Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- DeWitt, P., & S. Slade. 2014. *School Climate Change: How do I build a positive environment for learning?* (ASCD Arias). ASCD.

- Djazilan, M.S. & D. Darmawan 2022. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 17 – 26.
- Djazilan, M.S., D. Darmawan, E. Retnowati, E.A. Sinambela, & R. Mardikaningsih. 2022. The Role of Self-Discipline, Self-Concept and Self-Efficiency on Teacher Performance. *Education and Human Development Journal*, 7(3), 64-73.
- Dobber, M., Zwart, R., Tanis, M., & van Oers, B. 2017. Literature review: The role of the teacher in inquiry-based education. *Educational Research Review*, 22, 194-214.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Evendi, W. & M. Masfufah. 2023. Balance of Technology Use in Muslim Family Life, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 4(1), 31–35.
- Fachruddin, A., D. Darmawan., & B. A. S. Eddine. 2023. Satisfaction of MI Darul Ulum Tambakrejo Waru Sidoarjo Teachers: The Role of Work Environment and School Compensation. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2), 1317-1323.
- Glazzard, J., & A. Rose. 2020. The Impact of Teacher Well-being and Mental Health on Pupil Progress in Primary Schools. *Journal of Public Mental Health*, 19(4), 349-357.
- Hanushek, E. A., & S.G. Rivkin. 2007. Pay, Working Conditions, and Teacher Quality. *The future of children*, 69-86.
- Hutomo, S., D. Akhmal., D. Darmawan., & Y. Yuliana. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Addar Press, Jakarta.
- Hoy, W. K., & J.A. Feldman. 1987. Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Kasilingam, G., & E. Chinnavan. 2014. Assessment of Learning Domains to Improve Student's Learning in Higher Education. *Journal of Young Pharmacists*, 6(1), 27-33.
- Kurniawan, Y. & E. Masnawati. 2022. Efforts to Improve Student Achievement Index Through Learning Motivation and Pedagogical Competence of Lecturers, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 29-36.
- Kurniawan, Y., A. S. Lee, R. K. Khayru, & M. Hariani. 2022. Social Media, Impact on Student Learning Behavior, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(1), 15-21.
- Kurniati, N. & M.Y.M. El Yunusi. 2023. Methods for Cultivating Students' Personality and Morals Through Islamic Religious Education, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 2(2), 25-30.
- Lembong, D., S. Hutomo., & D. Darmawan. 2015. *Komunikasi Pendidikan*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.

- Mailool, J., B. Kartowagiran, T.H. Retnowati, S. Wening, & H. Putranta. 2020. The Effects of Principal's Decision-Making, Organizational Commitment and School Climate on Teacher Performance in Vocational High School Based on Teacher Perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687.
- Malinen, O. P., & H. Savolainen. 2016. The Effect of Perceived School Climate and Teacher Efficacy in Behavior Management on Job Satisfaction and Burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2012. Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2022. Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen, *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 6511-6521.
- Masfufah, M. & D. Darmawan. 2023. Children's Intelligence Potential: Exploration Through a Spiritual Approach, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 3(1), 13-30.
- Masnawati, E. & D. Darmawan. 2022. School Organization Effectiveness: Educational Leadership Strategies in Resource Management and Teacher Performance Evaluation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 43-51.
- Masnawati, E., N. D. Aliyah, M. S. Djazilan, D. Darmawan & Y. Kurniawan. 2022. Dynamics of Intellectual and Creative Development in Elementary School Children: The Roles of Environment, Parents, Teachers, and Learning Media, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 33-37.
- Masnawati, E., R. Mardikaningsih, N. S. Wisnujati, M. Hariani, & Y Kurniawan. 2022. Student's Perception of the Effectiveness of Online Learning Implementation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 22 - 25.
- Masnawati, E. & D. Darmawan. 2022. School Organization Effectiveness: Educational Leadership Strategies in Resource Management and Teacher Performance Evaluation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 43-51.
- Masnawati, E. & M. Masfufah. 2023. Family Support and Early Childhood Education: A Qualitative Perspective, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(2), 32-37.
- Masnawati, E. & M. Masfufah. 2023. The Role of Parents in Shaping Children's Character, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 4(2), 1-9.

- Maxwell, S., E. Lee, & D. Bromhead. 2017. The Impact of School Climate and School Identification on Academic Achievement: Multilevel modeling with student and teacher data. *Frontiers in Psychology*, 8, 277410.
- Mohammed, A., & G.W. El-Jajah. 2019. Payment of Teachers' Salary and Promotion as Correlate of Teachers' Job Performance in Senior Secondary Schools in Adamawa State, Nigeria. *International Journal of Philosophy and Social-Psychological Sciences*, 5(4), 39-46.
- O'kane, M., & N. Hayes. 2006. The Transition to School in Ireland: Views of preschool and primary school teachers. *International Journal of Transitions in Childhood*, 2(1), 4-17.
- Okeke-James, N.J., I.C. Igbokwe, R.N. Ogbo, L.B. Ekweogu, & A.N. Anyanwu. 2020. School climate as a predictor of teachers job performance in secondary schools in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Education and Research*, 8(3), 17-26.
- Özgenel, M., & P. Mert. 2019. The Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches (IJETSAR)*, 4(10), 417-434.
- Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. 2021. Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Rafferty, T. J. 2003. School Climate and Teacher Attitudes toward Upward Communication in Secondary Schools. *American secondary education*, 49-70.
- Rosmanida, R., C. Yeni, E.D. Kurnia, R. Reskina, I. Ningsih, & S. Safrudin. 2022. The Effect of Salary Amount on Teachers' Performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(5), 500-505.
- Sengupta, N. K., D. Osborne, C.A. Houkamau, W.J. Hoverd, M.S. Wilson, L. Halliday, ... & C.G. Sibley. 2012. How Much Happiness Does Money Buy? Income and subjective well-being in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(2), 21-34.
- Taylor, E. S., & J.H. Tyler. 2012. The Effect of Evaluation on Teacher Performance. *American Economic Review*, 102(7), 3628-3651.
- Van Horn, M. L. 2003. Assessing the Unit of Measurement for School Climate through Psychometric and Outcome Analyses of the School Climate Survey. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 1002-1019.
- Walker, M., & E. Unterhalter. 2007. The Capability Approach: Its potential for work in education. In Amartya Sen's capability approach and social justice in education New York, Palgrave Macmillan US, 1-18.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.