

## Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang

Wijiyono

Kementerian Agama Kabupaten Tangerang Provinsi Banten  
Email: wijiyonogiovan@gmail.com

Received: 28-07-2019

Revised: 26-10-2019

Accepted: 31-10-2019

### Abstract


The purpose of this study was to find efforts to improve teacher's performance, namely decision making, and organizational climate, both individually and jointly. This research used sequential explanatory. The population of this study was 669 Private Madrasah teachers in Tangerang regency, with a sample of 251 teachers made proportional random sampling. Data were collected by questionnaires and statistical analysis were used regression correlation. Results of this study indicated that: (1) there is positive correlation between decision making with teacher performance, with correlation coefficients  $r_{y1}=0,488$  ( $p<0,01$ ), (2) there is positive correlation between organizational climate with teacher performance,  $r_{y2}=0,378$  ( $p<0,01$ ), (3) there is positive correlation between decision making, organizational climate together with teacher performance, correlation coefficients  $r_{y12}=0,779$  ( $p<0,01$ ). This result shows that teacher's performance can be improved through development of decision making, and organizational climate, both individually and jointly.

**Keywords:** Decision making, organizational climate, teacher's performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pengambilan keputusan, dan iklim organisasi, baik secara individu maupun bersama. Penelitian ini menggunakan penjelas berurutan. Populasi penelitian ini adalah 669 guru Madrasah Swasta di Kabupaten Tangerang, dengan sampel 251 orang guru membuat sampel acak proporsional. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis statistik menggunakan korelasi regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat korelasi positif antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,488$  ( $p < 0,01$ ), (2) terdapat korelasi positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru,  $r_{y2} = 0,378$  ( $p < 0,01$ ), (3) ada hubungan positif antara pengambilan keputusan, iklim organisasi bersama dengan kinerja guru, koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,779$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan pengambilan keputusan, dan iklim organisasi, baik secara individu maupun bersama.

**Kata Kunci:** Pengambilan keputusan, iklim organisasi, kinerja guru

 <https://dx.doi.org/10.32678/tarbawi.v5i02.1979>

**How to Cite:** Wijiyono, W. (2019). Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(02), 145-154. <https://dx.doi.org/10.32678/tarbawi.v5i02.1979>

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang penting dalam peningkatan pembangunan sumber daya manusia yang kompeten. Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan pendidikan adalah tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Guru merupakan faktor terpenting sekaligus sebagai ujung tombak (Juhji, 2019) dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi sekolah, ia bukan sekedar pemindah pengetahuan saja melainkan juga pemindah sikap dan keterampilan (Juhji, 2016; Hujaemah *et al.*, 2019). Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi diperlukan pengelolaan efektif. Guru merupakan bagian yang terpenting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru adalah pemimpin pendidikan yang sangat menentukan dinamika proses pembelajaran di kelas yang berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan. Karena itu, pengembangan dan perbaikan kinerja guru diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Pengembangan kinerja guru harus dielaborasi dalam rencana strategis organisasi, sehingga tujuan dan target terarah dalam mencapai tujuan organisasi (Fullan, 2014).

Kinerja merupakan aktualisasi dari kompetensi guru dalam menjalankan tugas (Mustafid, 2017) yang merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan (Purwoko, 2018) dan berimplikasi pada kualitas sumber daya manusia (Gaol & Siburian, 2018). Guru berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan anak didik, karena guru mempunyai tugas sebagai pelaksana langsung dalam proses pendidikan. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru terhadap kualitas pendidikan dan sumberdaya manusia di Indonesia, sangatlah wajar jika kemudian muncul anggapan bahwa realitas tentang ketercapaian Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia belum sesuai dengan harapan, akibat dari belum optimalnya kinerja guru.

Laporan *The United Nations Development Programme* dalam dua tahun terakhir (2015-2016) tentang Indeks Pembangunan Indonesia, menempatkan Indonesia dalam kategori menengah dari 188 peserta yang disurvei (Dunstan, 2017) Belum optimalnya kinerja guru dilihat dari perolehan hasil uji kompetensi guru SMP/MTs secara nasional, nilai rata-ratanya mencapai 65,33 dari skala 100 (Adnan, 2016). Hasil kompetensi guru tersebut sebagai cerminan dari belum optimalnya peningkatan kinerja guru, yang tentunya berkaitan dengan ketercapaian tujuan pendidikan. Uraian ini, menunjukkan bahwa kinerja guru penting bagi organisasi. Hasil survei menunjukkan fakta empiris bahwa kinerja guru MTs swasta di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten, yaitu belum optimalnya guru dalam membuat perencanaan persiapan kegiatan pembelajaran, hasil pelaksanaan kegiatan pembelajaran, hasil evaluasi kegiatan pembelajaran, dan laporan dari aktivitas pembelajaran yang

menyebabkan adanya kesenjangan antara fakta empiris dengan yang diharapkan, sehingga menimbulkan masalah dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Yeh menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai dan dapat ditunjukkan secara kualitatif, kuantitatif dan berkontribusi terhadap pekerjaannya (Yeh, 2012) yang dapat dilihat saat guru melaksanakan kegiatan proses mengajar di kelas termasuk dalam mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran (Brotosedjati, 2012). Dalam pengertian sederhana, kinerja guru dipahami sebagai pelaksanaan kerja guru dalam melaksanakan program pendidikan (Yusuf, 2012). Selanjutnya mengidentifikasi indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja, yaitu: 1) kemauan kerja, 2) kapasitas kerja, 3) kesempatan kerja. Sedangkan menurut Adeyemi, kinerja guru merupakan sebuah tindakan untuk mencapai tugas yang telah diberikan (Adeyemi, 2008). Selanjutnya mengidentifikasi delapan dimensi kinerja guru, yaitu: 1) persiapan pembelajaran, 2) presentasi pembelajaran, 3) laporan dari aktivitas pengajaran, 4) pelaksanaan kegiatan pengajaran, 5) komitmen guru, 6) efektivitas kepemimpinan, 7) motivasi, dan 8) disiplin sekolah.

Smith dan Pellegrini mengungkapkan bahwa dimensi kinerja guru ada tiga, yaitu: 1) persiapan pembelajaran, perencanaan dan evaluasi, yang meliputi metode pengajaran, tugas pekerjaan rumah, 2) perilaku manajemen kelas meliputi pemantauan dalam keterlibatan siswa, 3) peningkatan pembelajaran siswa meliputi tingkat ketelitian, kemampuan berpikir, umpan balik (Smith, 2000). Berdasarkan tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah hasil yang telah dicapai guru dalam mengerjakan pekerjaannya, berkontribusi terhadap organisasinya, baik kuantitatif maupun kualitatif dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: 1) hasil perencanaan persiapan kegiatan pembelajaran, 2) hasil pelaksanaan kegiatan pembelajaran, 3) hasil evaluasi kegiatan pembelajaran, dan 4) laporan dari aktivitas pembelajaran.

Pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya memecahkan masalah yang dihadapi seseorang atau organisasi (Muhdi *et.al.*, 2017). Pengambilan keputusan juga berkaitan dengan memilih suatu tindakan saat menghadapi situasi yang melibatkan beberapa alternatif, membandingkan diantara alternatif, menggunakan alternatif terpilih untuk memecahkan masalah dan mengevaluasi hasilnya dalam organisasi (Gibson *et al.*, 2012). Dengan kata lain, pengambilan keputusan adalah proses memilih beberapa alternatif (Budiono & Wibowo, 2014). Tahap-tahap pengambilan keputusan adalah: 1) menetapkan tujuan, 2) mengidentifikasi alternatif, 3) mengevaluasi alternatif, 4) memilih alternatif, dan 5) melaksanakan keputusan.

Pengambilan keputusan diartikan sebagai keterlibatan guru dalam setiap tahapan proses pengambilan keputusan di sekolah (Rodliyah, 2013). Tiga dimensi dalam pengambilan keputusan di sekolah yaitu: 1) dimensi isi, mencakup program-

program pembelajaran, sumber daya manusia, dana atau anggaran serta hubungan yang bersifat organisasional, 2) dimensi proses, mencakup identifikasi masalah, definisi masalah, menformulasikan dan menimbang alternatif, implementasi keputusan dan penilaian keputusan, dan 3) dimensi keterlibatan, yang berhubungan dengan individu yang berpartisipasi dan tingkat partisipasi individu. Tingkat keterlibatan dimaksud dalam hal membuat keputusan, mengusulkan alternatif-alternatif, membantu merumuskan alternatif, memberikan informasi guna penyusunan, dan tidak ada keterlibatan sama sekali.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, yaitu: 1) mendefinisikan masalah, 2) mengidentifikasi masalah, 3) mencari alternatif pemecahan masalah, 4) menilai alternatif yang ada, 5) mengambil keputusan, 6) mengimplementasikan keputusan. Moorhead dan Griffin memandang pengambilan keputusan dari aspek rasional, yang menyatakan bahwa memilih salah satu dari beberapa alternatif melalui pendekatan rasional, yaitu sebuah proses langkah demi langkah yang dilakukan secara sistematis untuk mengambil keputusan. Langkah-langkah yang dimaksud adalah: 1) menyatakan sasaran situasional, 2) mengidentifikasi masalah, 3) menentukan jenis keputusan, 4) menghasilkan alternatif, 5) mengevaluasi alternatif, 6) memilih satu alternatif, 7) implementasi alternatif, 8) mengontrol melalui pengukuran dan penyesuaian (Griffin & Moorhead, 2013). Ali dan Patnaik mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi umum dari anggota, yang menggambarkan kondisi organisasinya dimana mereka bekerja (Ali & Patnaik, 2014). Selanjutnya faktor-faktor yang berhubungan dengan iklim organisasi, yaitu: 1) hasil dapat dirasakan, 2) penghargaan dan hubungan interpersonal, 3) proses organisasi, 4) kejelasan pesan dan berbagi informasi, 5) perilaku *altruistic manager*.

Secara khusus Loukas menjelaskan bahwa iklim organisasi sekolah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah yang multidimensi, yaitu: 1) Sosial, meliputi kualitas hubungan antar personel, guru, siswa, dan staf, perlakuan yang adil dan seimbang terhadap siswa, guru dan staff, tingkat persaingan dan perbandingan sosial antara para siswa, tingkat kontribusi siswa guru dan staff dalam pembuatan keputusan di sekolah; 2) Akademik, meliputi harapan guru terhadap prestasi siswa, pemantauan kemajuan siswa dan segera melaporkan hasilnya ke orang tua dan siswa; 3) Fisik, meliputi tampilan gedung sekolah dan kelas, ukuran sekolah dan rasio jumlah siswa dengan guru, peraturan dan organisasi kelas, ketersediaan berbagai sumber daya, keamanan dan kenyamanan (Loukas, 2007).

Adanya hubungan antara pengambilan keputusan dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru, yang mengisyaratkan bahwa meningkatnya pengambilan keputusan dan iklim organisasi secara bersama-sama menyebabkan kinerja guru akan meningkat. Beberapa upaya yang dapat dilakukan dengan

meningkatkan masing-masing indikator dalam pengambilan keputusan sehingga diperoleh nilai yang tinggi dan selanjutnya akan memberikan dampak terhadap peningkatan indikator dalam iklim organisasi. Semakin tinggi nilai pengambilan keputusan yang diperoleh, maka semakin tinggi pula nilai iklim organisasi, sehingga kinerja guru akan meningkat

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah maka secara umum rumusan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimanakah hubungan antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru? 2) Bagaimanakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru? 3) Bagaimanakah hubungan antara pengambilan keputusan dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta, Kabupaten Tangerang, mulai Maret 2018 sampai dengan Agustus 2018. Penelitian menggunakan disain *sequential explanatory*. Populasi penelitian ini adalah guru tetap yayasan di Madrasah Tsanawiyah swasta di Kabupaten Tangerang sebanyak 669 orang. Sampel penelitian dihitung dengan menggunakan tehnik *proporsional random sampling*. Teknik ini untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling yang anggota populasinya homogen.

Sumber data penelitian adalah guru sebagai informan kunci, kepala madrasah, wakil kepala karyawan dan komite sekolah sebagai informan pendamping dan informan triangulan. Tehnik pengumpulan data kuantitatif menggunakan instrumen kuesioner yang disebar ke responden. Untuk membuktikan dan memperdalam dan memperluas data penelitian dilakukan observasi, wawancara, FGD dan studi dokumen, yaitu dengan memeriksa, mengamati dokumen yang berhubungan dengan kinerja guru, pengambilan keputusan dan iklim organisasi. Tehnik analisis data dengan uji homogenitas varians, normalitas galat tafsiran. Uji hipotesis statistik menggunakan linearitas regresi dan uji korelasi.

Tabel 1. Jumlah Sampel Guru MTs Swasta dengan Status Guru Tetap Yayasan

No	Nama Madrasah	Jumlah Sampel
1	MTs Daarul El Qolam Gintung	12
2	MTs Syeh Mubarok	8
3	MTs Raudhatul Falah	4
4	MTs Al-Iklas Cisereh	5
5	MTs Al Husna tiga raksa	4
6	Mts Daarul Ahsan jayanti	4
7	MTs Al-Hikmah	8
8	MTs Mifthahul Khair	6
9	MTs Al-Husna YPIHN	4
10	MTs Nurul Yaqin	5

11	Mts Ruhul Bayan	4
12	MTs Nurul Ilmi	6
13	MTs Mifthaul Jannah	4
14	MTs Annur	4
15	MTs Nurul Haq	6
16	MTs Ashabul Yamin	5
17	MTs Maghfiroh	5
18	MTs Al-Fikri	3
19	MTs Nurul Falah Tanjakan	7
20	MTs Sepatan	6
21	MTs Daarul Muttaqin	7
22	MTs Nurul Falah Cadas	6
23	MTs Mathlaul Anwar Buaranjati	8
24	MTs Darul Hikmah	9
25	MTs Daarul Mubtadiin	4
26	MTs Daarul Falahiyah	6
27	MTs Darussalam Bojomg loa	5
28	MTs Fathurobani	10
29	MTs Darussalam Sindangjaya	8
30	MTs Nurul Falah Kutabumi	5
31	MTs Ibnu Maski	6
32	MTs Assalimiyah	6
33	MTs Nurul Hidayah	7
34	MTs Nurunnisa	9
35	MTs Ashabul Maimanah	7
36	MTs Nurul Falah Rawaluh	6
37	MTs Jambe	6
38	MTs Yabika	10
39	MTs Solear	7
40	MTs Karya Bangsa	9
Jumlah		251

Ukuran sampel dihitung dengan menggunakan metode *Slovin*. Dengan  $N = 669$  diperoleh ukuran sampel sebesar 250,327 (dibulatkan menjadi 251). Analisis data menggunakan tehnik analisis deskriptif dan inferensial. Analisis data deskriptif menggambarkan data dari variabel sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan uji normalitas, homogenitas, regresi dan linearitas.

## Hasil dan Pembahasan

### Hubungan antara Pengambilan Keputusan dan Kinerja Guru

Hubungan antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru, berdasarkan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan fungsional pengambilan keputusan dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar  $r_{y1}=0,488$  menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai probability  $0.000 < 0.005$ , maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 2. Uji Linearitas dan koefisien korelasi

Observasi	R	R <sup>2</sup>	F <sub>test</sub>	F tabel $\alpha=0,05$	Kesimpulan
N	R <sub>X<sub>1</sub></sub>	r <sup>2</sup> <sub>x<sub>1</sub></sub>	F <sub>X<sub>1</sub></sub>		
251	0.488	0,237	47,82	3,879	Significant

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi antara pengambilan keputusan dengan kinerja adalah  $ry_1^2=0,237$ . Hal ini berarti 23,7% kinerja merupakan hasil dari kontribusi variabel pengambilan keputusan, sedangkan 76,3% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis wawancara, observasi, dokumentasi dan FGD di MTs swasta di Kabupaten Tangerang, menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan di MTs swasta sudah menunjukkan tahapan-tahapan secara jelas dan rinci, mulai dari mendefinisikan masalah, mengidentifikasi masalah, merumuskan alternatif pemecahan masalah, menilai alternatif pemecahan masalah dan menentukan keputusan pengambilan masalah.

Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan guru, untuk memberikan sumbang saran dalam setiap pengambilan keputusan melalui forum diskusi, atau rapat kerja madrasah. Hasil pengambilan keputusan, merupakan kesepakatan bersama, tentunya guru bagian dari organisasi sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu guru untuk menjunjung tinggi hasil kesepakatan dan berusaha untuk menjalankan keputusan dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penguatan atas penelitian kuantitatif hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan fungsional antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah, dkk yang menemukan adanya hubungan antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru (Nasrullah *et al.*, 2017).

### Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan fungsional pengambilan keputusan dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar  $ry_2=0,378$  menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai probability  $0.000 < 0.005$ , maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 3. Uji Linearitas dan koefisien korelasi

Observasi	R	R <sup>2</sup>	F <sub>test</sub>	F tabel $\alpha=0,05$	Kesimpulan
N	R <sub>X<sub>2</sub></sub>	r <sup>2</sup> <sub>x<sub>2</sub></sub>	F <sub>X<sub>2</sub></sub>		
251	0.378	0,143	41,546	3,879	Significant

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi antara iklim organisasi dengan kinerja guru adalah  $r_{y12}=0,143$ . Hal ini berarti 14,3% kinerja merupakan hasil dari kontribusi variabel iklim organisasi, sedangkan 85,7% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru (Mulyadi, 2011; Liana, 2012).

Berdasarkan wawancara, observasi, dokumentasi dan FGD di MTs swasta di Kabupaten Tangerang menunjukkan adanya suasana kondusif yang memberikan rasa nyaman guru, ditunjukkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik antar sesama guru, tumbuhnya rasa memiliki terhadap organisasi, kemauan untuk pengembangan diri, adanya dukungan, tindakan yang adil, terbuka dalam menyelesaikan masalah, guru merasa diakui hak individunya, sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya penguatan atas penelitian kuantitatif hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan fungsional antara iklim organisasi dengan kinerja guru.

### **Hubungan antara Pengambilan Keputusan, Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang fungsional antara pengambilan keputusan, dengan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru, dengan persamaan regresi  $\hat{Y}=84,4 + 0,107X_1 + 0,230X_2$ . Nilai  $F_{hitung} = 29,910$ , sedangkan  $F_{tabel(\alpha=0,05)}=3,032$  dan  $F_{tabel(\alpha=0,01)}=4,691$ , yang artinya bahwa keberartian regresi sangat signifikan. Nilai koefisien korelasi ganda yang dihasilkan  $r_{y12}=0,779$ , menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor pengambilan keputusan dan iklim organisasi secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru. Koefisien determinasi antara pengambilan keputusan dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja adalah  $r_{y12}^2=0,606$  artinya 60,4 % kinerja merupakan hasil dari kontribusi variabel pengambilan keputusan dengan iklim organisasi secara bersama-sama, sedangkan 39,6% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi, observasi dan FGD menunjukkan bahwa adanya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan bersama secara sistematis terhadap berbagai alternative pemecahan masalah yang dihadapi untuk mengambil tindakan yang tepat, akan berimplikasi pada perilaku guru dalam melaksanakan keputusan bersama. Keputusan yang diambil akan memberikan ikatan serta menumbuhkan rasa memiliki, dorongan, motivasi diri untuk berkontribusi, dan bekerja secara sungguh-sungguh sehingga mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman, dan memungkinkan guru akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa



adanya penguatan atas penelitian kuantitatif hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan fungsional antara pengambilan keputusan, iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

### Kesimpulan

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan akan memotivasi dan mendorong guru untuk selalu bersemangat, antusias dalam melakukan proses pembelajaran dan memberikan kepuasan sebagai pendidik untuk melakukan pekerjaannya secara sadar, sehingga kinerja guru meningkat. Iklim yang kondusif dalam organisasi akan berdampak pada sikap kerja positif guru yang akan mendorong guru untuk berkontribusi, berkarya lebih produktif sehingga kinerja guru meningkat. Pengambilan keputusan yang melibatkan guru melalui prosedur dan langkah-langkah pengambilan keputusan, pertimbangan dalam prosesnya akan menghasilkan keputusan yang baik, yang mendorong tercipta iklim organisasi yang kondusif yang akan merubah sikap dan tingkah laku guru sehingga timbul kemauan, kesadaran untuk bekerja secara sungguh-sungguh, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru.

### Bibliography

- Adeyemi, T. . (2008). Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey. *Asian Journal of Information Technology*, 7(4), 138–145.
- Adnan, A. (2016). Capaian tingkat profesionalisme guru pada smp dan mts kota payakumbuh. *Tingkap*, 12(1), 82–97.
- Ali, A., & Patnaik, B. (2014). Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness An Inquistive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, 1(2), 001–020.
- Brotosedjati, S. (2012). Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18(3), 229–243.
- Budiono, B., & Wibowo, U. B. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kecerdasan Emosi dan Pengambilan Keputusan terhadap Implementasi Peran Kepemimpinan Kepala SD. *Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 147–158.
- Dunstan, I. (2017, March 22). Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Meningkat tapi Kesenjangan Masih Tetap Ada.
- Fullan, M. (2014). *Teacher Development and Education Change*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.

- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Amerika Serikat: South-Western College Pub.
- Hujaemah, E., Saefurrohman, A., & Juhji, J. (2019). Pengaruh Penerapan Model Snowball Throwing terhadap Hasil Belajar IPA di Sekolah Dasar. *Muallimuna: Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 23–32.
- Juhji, J. (2016). Peran Urgen Guru dalam Pendidikan. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Kependidikan*, 10(1), 52–62.
- Juhji, J. (2019). Analyzing Madrasah Ibtidaiyah Teacher Candidates Skill of Technological Pedagogical Content Knowledge on Natural Science Learning. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 6(1), 1–18.
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 15–30.
- Loukas, A. (2007). What is school climate. *Leadership Compass*, 5(1), 1–3.
- Muhdi, M., Nurkolis, N., & Widodo, S. (2017). Teknik Pengambilan Keputusan dalam Menentukan Model Manajemen Pendidikan Menengah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 135–145.
- Mulyadi, A. (2011). Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Turats*, 7(2), 49–61.
- Nasrullah, M., Rumingan, M., Nasaruddin, N., & Niswaty, R. (2017). Pengaruh Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 103–110.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Budaya Organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 1–14.
- Rodliyah, R. (2013). *Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan dan Perencanaan di Sekolah*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Smith, P. K. (2000). *Psychology of Education II*. New York: Routledge Taylor Group.
- Yeh, Y. (2012). A co-creation blended KM model for cultivating critical-thinking skills. *Computers & Education*, 59(4), 1317–1327.
- Yusuf, M. (2012). Kinerja kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18(4), 382–393.