

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
KECAMATAN LEMBAH MASURAI
KABUPATEN MERANGIN-JAMBI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

J A M H U R

NIM: 018589634

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

JAKARTA

2014

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jambi, 15 Juni 2014

Yang Menyatakan



(Jamhur)

NIM 015 859 634

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Jamhur
NIM : 018 589 634
Program Studi : Magister Manajemen
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 15 Juni 2014

W a k t u : 07.⁰⁰ – 09.⁰⁰

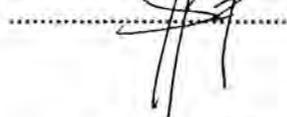
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

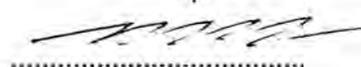
Nama : Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Tanda Tangan



Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS. Dipl.Ing. DEA



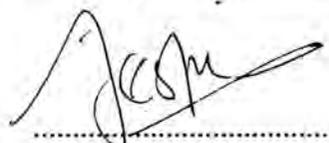
Pembimbing I

Nama : Dr. Ade Octavia, SE.MM



Pembimbing II

Nama : Dr. Etti Pují Lestari, M.Si



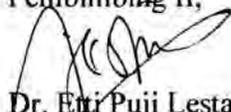
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin

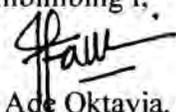
Penyusun : Jamhur
 NIM : 018 589 634
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu, 15 Juni 2014

Menyetujui :

Pembimbing II,


 Dr. Eti Puji Lestari, M.Si
 NIP. 197404162002122001

Pembimbing I,


 Dr. Ade Oktavia, SE. MM.
 NIP. 19741023199903 2004

Penguji Ahli

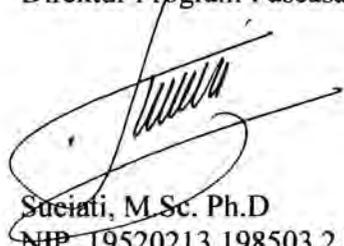

 Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS. Dipl, Ing. DEA.
 NIP. 195506261980031002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Manajemen


 Maya Maria, SE, MM
 NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana


 Sueiati, M.Sc. Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

ABSTRACT

The Effect of Organizational Climate and Work Motivation on Performance of Teachers of Primary School in Lembah Masurai Sub District of Merangin

Jamhur

Email : Jamhurmerangin@yahoo.co.id
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Keywords: motivation, work discipline and training and employee's performance

Issues were revealed in this research is teacher's performance which influenced by organizational climate and work motivation. Performance of teachers in the district of Lembah Masurai Sub District of Merangin had been impressed less than optimal. This was evidenced by learning undertaken by teachers that readiness of teachers makes the learning device has yet to reach a percentage of 100%. This study aims to determine the effect of organizational climate and work motivation on teacher performance.

The populations for this study were all primary school teachers in Lembah Masurai Sub District of Merangin totaling 176 people. Sampling was done using a proportional random sampling technique in which the population is taken as much as 30% of the total population. So the study samples were taken totaling 53 people. Data analysis was performed using multiple regression analysis.

Partial results of hypothesis testing using t-test showed that the organizational climate have a significant and positive impact on the performance of teachers with t_{count} 4,122, while t_{table} 2,007. $t_{count} > t_{table}$, and work motivation have a significant and positive impact on the performance of teachers with t_{count} 3,707, while t_{table} 2,007. $t_{count} > t_{table}$. F test results show that simultaneously organizational climate and work motivation have significant effect on teachers' performance with value of F at 34.407, while F_{table} 1.589, where $F_{count} > F_{table}$.

Based on the results of the data analysis and discussion of the results of this study concluded that the organizational climate and work motivation partially and simultaneously significant and positive impact on teacher performance. Researchers offer suggestions for public elementary school in the Lembah Masurai Sub District of Merangin so pay attention and increase motivation and performance of teachers through coaching-coaching teachers as Teacher Working Group (KKG), Education and Training, and others.

ABSTRAK

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin

Jambur

Email : Jamhurmerangin@yahoo.co.id

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Kata kunci: Iklim organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi kerja. Kinerja guru di Kecamatan Lembah Masurai selama ini terkesan kurang optimal. Hal ini terlihat dari pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan kesiapan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran di Kecamatan Lembah Masurai masih belum mencapai persentase 100%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Populasi untuk penelitian ini adalah semua guru SD Kecamatan Lembah Masurai yang berjumlah 176 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik proporsional *random sampling* dimana dari populasi diambil sebanyak 30% dari jumlah populasi. Jadi sampel penelitian yang diambil berjumlah 53 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,122, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,707, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007. $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru nilai F_{hitung} sebesar 34,407, sedangkan F_{tabel} sebesar 1,589, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Peneliti menyumbangkan saran bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin supaya memperhatikan dan meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pembinaan-pembinaan guru seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Pendidikan dan Pelatihan Guru, dan lain-lain.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program Pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin”. Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr. Ade Oktavia, SE. MM, sebagai Pembimbing I yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Etti Puji Lestari, M.Si, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap peneliti.
7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,....Juni 2014

Penulis

Universitas Terbuka

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Iklim Organisasi	8
2. Motivasi Kerja	12
3. Kinerja Guru	21
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berfikir	31
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	8
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru	12
3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	21

D. Hipotesis Penelitian.....	35
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel Penelitian.....	37
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
1. Variabel Iklim Organisasi	38
2. Variabel Motivasi Kerja.....	38
3. Variabel Kinerja Guru.....	39
E. Instrumen Penelitian	41
1. Uji Validitas	42
2. Uji Rehabilitas	44
F. Teknik Analisis Data.....	46
4. Uji Asumsi Klasik	46
5. Analisis Regresi Berganda.....	50
6. Pengujian Hipotesis	51

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Demografi Responden.....	53
1. Usia Responden	53
2. Pendidikan Terakhir Responden	54
3. Jenis Kelamin Responden	54
B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	55
1. Iklim Organisasi.....	55
2. Motivasi Kerja	57
3. Kinerja Guru	59
C. Hasil Analisis Data.....	62
1. Koefisien Regresi.....	62
2. Koefisien Determinasi	63

3. Hasil Pengujian Hipotesis	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian	66
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru	66
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	68
3. Pengaruh Iklim Organisasi serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	69
E. Implikasi Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1 Persentase Kesiapan Guru Dalam Pembuatan Perangkat Pembelajaran.....	2
1.2 Nilai Rata-rata UN SD di Kecamatan Lembah Masurai 3 Tahun Terakhir.....	3
1.3 Persentase Kehadiran Guru pada Saat Jam Pembelajaran	5
3.1 Penentuan Sampel.....	37
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi.....	42
3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja.....	43
3.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru	44
3.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	45
3.7 Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.1 Usia Responden	53
4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	54
4.3 Jenis Kelamin Responden.....	54
4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi	55
4.5 Persepsi Responden tentang Iklim Organisasi.....	56
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja	57
4.7 Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi Kerja.....	58
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru ...	59
4.9 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru.....	61
4.10 Koefisien Regresi.....	62
4.11 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	63
4.12 Hasil Uji t.....	64
4.13 Hasil Uji F.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Desain Penelitian.....	34
3.1 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas.....	48
3.2 Hasil Uji Normalitas.....	49

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	79
2. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen.	83
3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	84
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	88
5. Rekapitulasi Data Variabel Iklim Organisasi.....	90
6. Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Kerja.	92
7. Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru.	94
8. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	96

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27).

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru *dibingkai* dalam lingkup beban tugas dan tanggung jawabnya dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu,

mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.

Kinerja guru di Kecamatan Lembah Masurai selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Guru masih belum mampu melaksanakan pembelajaran dengan optimal. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru lebih cenderung berkesan tradisional, hanya berusaha menyampaikan sesuai dengan materi yang diajarkan. Pembelajaran yang dilaksanakan guru masih ada yang belum didukung dengan perangkat pembelajaran. Hal ini terlihat dari prosentase kesiapan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran di SD pada wilayah Kecamatan Lembah Masurai sebagai berikut.

Tabel 1.1
Persentase Kesiapan Guru Dalam Pembuatan Perangkat Pembelajaran

No	Nama Sekolah Dasar	Tahun		
		2011	2012	2013
1	SD Negeri No.17/VI Pasar Masurai I	70	70	72
2	SD Negeri No.18/VI Dusun Tuo I	60	60	61
3	SD Negeri No. 34/VI Rantau Jering II	60	60	60
4	SD Negeri No. 47/VI Koto Rami I	50	55	55
5	SD Negeri No.53/VI Pasar Masurai II	70	70	70
6	SD Negeri No.55/VI Nilon Dingin	60	60	60
7	SD Negeri No.58/VI Tanjung Berugo	60	60	58
8	SD Negeri No.73/VI Tanjung Dalam	60	60	70
9	SD Negeri No.74/VI Rancan	50	50	50
10	SD Negeri No.109/VI Dusun Tuo II	50	50	50
11	SD Negeri No.111/VI Rantau Jering	65	65	65
12	SD Negeri No.160/VI Pasar Masurai III	70	72	72
13	SD Negeri No.163/VI Muara Pangi	50	50	50
14	SD Negeri No.180/VI Pasar Masurai IV	60	65	65
15	SD Negeri No.181/VI Koto Rami II	60	60	60
16	SD Negeri No.292/VI Nilon Dingin II	60	60	60
17	SD Negeri No.300/VI Sungai Tebal	70	70	71

Sumber: Hasil Pengolahan UPTD Pendidikan Kecamatan Lembah Masurai Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masih ada guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase kesiapan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran yang paling tinggi hanya sebesar 72% dan terendah sebesar 50%. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Ketidaksiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran tentunya akan mempengaruhi hasil pembelajaran yang dilaksanakan. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi prestasi belajar siswa. Hal ini terlihat dari data aktual nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) SD masih belum memenuhi harapan pemerintah dan masyarakat yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Nilai Rata-rata UN SD di Kecamatan Lembah Masurai 3 Tahun Terakhir

No.	Tahun Pelajaran	Mata Pelajaran		
		Bhs. Indonesia	Matematika	I P A
1.	2010 - 2011	6,59	6,24	7,01
2.	2011 - 2012	6,58	6,52	6,96
3.	2012 - 2013	7,26	6,47	6,47

Sumber: Hasil Pengolahan UPTD Pendidikan Kecamatan Lembah Masurai Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata nilai UN Sekolah Dasar di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin masih di bawah standar yang diharapkan. Nilai UN masih ada yang di bawah 6,5. Hal ini tentunya dikarenakan kurang efektifnya pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang juga dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang guru SD Negeri Kecamatan Lembah Masurai, bahwa kinerja guru menunjukkan indikasi sebagai berikut: (a) sebagian guru belum dapat

menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat alias lambat kerja; (b) guru belum dapat bekerja secara kreatif dan inovatif; (c) guru masih bergantung pada atasan dalam bekerja artinya sering menunggu instruksi; (d) guru belum mempunyai target yang lebih dari yang diharapkan; (e) guru belum mampu mencapai standar kerja yang tinggi.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Samani, dkk., 2006:3)

Sutermeister *dalam* Sugiyono (2007:27) menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepridbadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Menurut Cascio *dalam* Sukmalana (2003:21), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seseorang guru.

Motivasi kerja guru tergambar dari tingkat kehadiran guru pada saat jam pembelajaran. Guru dengan motivasi rendah cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah. Hal ini terlihat pada kehadiran guru SD pada saat jam pembelajaran di lingkungan Kecamatan Lembah Masurai sebagai berikut.

Tabel 1.3
Persentase Kehadiran Guru pada Saat Jam Pembelajaran

No	Periode	Persentase (%)
1	Akhir Desember 2011	86
2	Akhir Desember 2012	85
3	Akhir Desember 2013	84

Sumber: Hasil Pengolahan UPTD Pendidikan Kecamatan Lembah Masurai Tahun 2014

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat kehadiran guru SD di wilayah Kecamatan Lembah Masurai yang justru selama tiga tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2011 kehadiran guru sebesar 86%, turun menjadi 85% pada tahun 2012, kemudian turun kembali pada tahun 2013 menjadi 84%. Persentase ini tentunya masih jauh dari yang diharapkan dengan tingkat kehadiran guru pada saat jam pembelajaran sebesar 100%. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya motivasi guru untuk melaksanakan tugasnya.

Selain faktor motivasi, iklim organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Iklim organisasi SD Negeri Kecamatan Lembah Masurai menunjukkan indikasi, bahwa guru masih belum: (a) mampu memberikan dan menerima kritik terhadap sesamanya; (b) dapat berkomunikasi dengan penuh keakraban; (c) mau berdiskusi dan bekerjasama dengan sesamanya; (d) mampu memberikan dukungan terhadap sesamanya;

(e) mampu merasakan bahwa pekerjaan adalah milik bersama; (f) mampu mengendalikan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lembah Masurai, Kabupaten Merangin.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu kepada perumusan masalah yang telah dibuat diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, guru, sekolah dan Dinas Pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini sebagai bahan kajian ilmiah dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan dan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Iklim Organisasi

Owens (1995) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Sementara Davis mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *"The human environment within an organization's employees do their work"*. (Toulson dan Smith, 1994:455)

Iklim organisasi juga menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya (Toulson dan Smith, 1994:455). Senada dengan Davis dalam Wahjosumidjo (2007) mendefinisikan Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi juga merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui koesioner yang tepat.

Gibson et al (1992) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *"Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job"*.

Definisi lain tentang iklim organisasi dikemukakan oleh Gilmer dalam Sarah (1997) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut; Sedangkan Edward (2006) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjanya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja.

Edward (2006) menyebutkan ada dua tipe iklim organisasi, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja guru sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi guru nya agar berprestasi sangat besar; sedangkan rutinitas administrasi rendah, guru yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, ijin dan sebagainya juga rendah; perasaan terpaksa untuk bekerja juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja guru sangat rendah; dorongan pimpinan untuk memotivasi guru nya berprestasi sangat rendah; sedangkan rutinitas administratif tinggi, guru yang meninggalkan pekerjaan tinggi; perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi.

Rivai (2007) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan.

Majikan dan guru menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja.

“Unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim kerja yang menyenangkan adalah: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi, ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan (10) keterlibatan guru, partisipasi”. (James dan Smith 1994:459).

Edward (2006) menyebutkan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terhadap iklim organisasi. Menurut Steers semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap guru nya akan makin baik iklim kerjanya. Begitu juga dengan kebijakan dan praktek manajemen sangat mempengaruhi iklim kerja. Manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi dan identitas tugas pada bawahannya sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, di mana karyawan merasa bertanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain: 1) *Esprit* (semangat), 2) *consideration* (pertimbangan), 3) *production* (produksi) dan 4) *aloofness* (menjauhkan diri). Gibson juga mengutip pendapat Forehand yang mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sebagai berikut: (1) ukuran dan struktur

organisasi, (2) pola kepemimpinan, (3) kompleksitas sistem, (4) tujuan organisasi dan jaringan komunikasi.

Iklm organisasi menuntut gaya kerja dan hubungan kerja tertentu dan dapat berdampak pada motivasi, efisiensi dan kinerja guru, serta persepsi konsumen terhadap kualitas pelayanan Menurut Hadipranata (1995:25).

“Enam dimensi iklim organisasi:

1. Kredibilitas: tingkat penerimaan dan penghargaan terhadap legitimasi pimpinan organisasi serta keputusan-keputusan yang dibuat.
2. Kohesivitas: tingkat keharmonisan dan keterbukaan antar anggota yang menumbuhkan semangat persatuan dan kebanggaan terhadap organisasi.
3. Tanggung jawab: besarnya tanggung jawab yang dipercayakan pada anggota serta kesediaan setiap anggota untuk memikul tanggungjawab atas tindakan-tindakannya yang salah.
4. Kejelasan: tingkat kejelasan dan penerimaan tujuan, standar-standar, peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi
5. Keadilan: keadilan organisasi dalam memberikan perlakuan kepada anggotanya sesuai ketentuan yang berlaku sehingga tidak menimbulkan prasangka
6. Fleksibilitas: tingkat penerimaan organisasi terhadap perubahan serta dukungan terhadap kreativitas dan inovasi dalam melakukan tindakan.

Iklim organisasi ini lama kelamaan dapat menjadi budaya organisasi, yang bukan lagi bersifat tuntutan (atmosfir) dari lingkungan kerja, tetapi telah menjadi kesepakatan bersama yang bersifat lebih kuat, lebih sukar diubah. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi, Indikatornya adalah menggunakan kritik secara konstruktif;

bersedia menerima saran kritikan dan hubungan kerja; bersemangat untuk bekerja sama; saling mendukung; dan merasakan pekerjaan milik bersama

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, misalnya dalam hubungan kerja. Kebutuhan ada yang berupa fisik biologis serta sosial ekonomis. Namun yang lebih penting ialah adanya kebutuhan yang bersifat sosial-psikhis, misalnya keakraban, penghargaan, pengakuan keamanan, keselamatan, perlindungan, kepastian, jaminan sosial dan sebagainya. Singkatnya, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan ketenaga kerjaan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Nawawi (1998) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motif itu sendiri terjadi karena adanya suatu dorongan. Sementara dorongan itu telah ada semenjak manusia lahir, namun sering tidak disadari dan terlepas dari kontrol rasio manusia. Dorongan erat kaitannya dengan perasaan-

perasaan yang paling dalam dimana kuantitas dan kualitasnya berbeda-beda setiap individu.

Kartono (1994) mengatakan bahwa dorongan merupakan desakan yang dialami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup. Sedangkan menurut Hasibuan (2000), motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan sebagai hasrat dan lebih kuat lagi sebagai dorongan yang secara wajar timbul dari diri atau dari dalam sanubari manusia (faktor intrinsik) yang memberikan daya/kekuatan pada perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di samping itu motivasi kerja timbul karena adanya usaha yang secara sadar dari manusia dan dilakukan untuk menimbulkan daya/kekuatan/dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu agar tercapainya tujuan organisasi dimana ia bekerja. Usaha tersebut sebagai faktor ekstrinsik yang mendorong manusia bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2000) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama

secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko (2001), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas: (a) motivasi intrinsik dan (b) motivasi ekstrinsik.

- a. Motivasi Intrinsik Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan dari orang lain, tetapi atas kemampuan sendiri.
- b. Motivasi Ekstrinsik Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan kondisi yang demikian akhirnya ia mau melakukan sesuatu atau belajar.

Motivasi yang diberikan oleh guru di sini bukan hanya dalam membangkitkan gairah siswa terhadap pepustakaan, namun juga bisa diberikan dengan penugasan yang mengharuskan mereka memanfaatkan bahan perpustakaan juga memberikan motivasi untuk gemar membaca.

a. Teori-Teori Motivasi kerja

Nawawi (2003) mengemukakan ada enam teori motivasi dari sudut psikologis yang dapat diimplementasikan di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, adapun enam teori motivasi tersebut adalah :

1) Teori Hirarchi Motivasi (Abraham Maslow)

Setiap manusia memiliki kebutuhan masing-masing. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik, psikologi, dan spiritual. Lima (5) kebutuhan dasar Maslow disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial sebagai berikut:

a). Kebutuhan fisiologis

Contohnya adalah: Sandang/pakaian, pangan/makanan, papan/rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.

b). Kebutuhan keamanan dan keselamatan

Contoh seperti: Bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.

c). Kebutuhan sosial

Misalnya adalah: memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.

d). Kebutuhan penghargaan

Contoh: pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.

e). Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja adalah :

a). Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*)

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

b). Kebutuhan kesehatan lingkungan (*hygiene factors*)

Faktor ini dapat disebut upah/gaji; hubungan antara pekerja; supervisi, teknis, dan kondisi kerja; kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pada pentingnya menciptakan keseimbangan antara dua faktor tersebut. Bila salah satu tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerja tidak akan efektif dan efisien.

3) Teori Prestasi (*achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seorang pekerja/pegawai melakukan kegiatan belajar agar menguasai keterampilan/keahlian yang

memungkinkan seorang pekerja/pegawai mencapai suatu prestasi berikutnya. Implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan antara lain sebagai berikut :

- a). Para pekerja terutama manajer/pimpinan dan tenaga kerja merupakan kunci pokok, menyukai dan memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan
- b). Dalam bekerja yang memiliki resiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang beresiko rendah (moderat). Pekerjaan yang beresiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya juga kurang menyukai pekerjaan yang beresiko rendah atau tanpa resiko yang dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut diklasifikasikan tidak/kurang berprestasi, baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.
- c). Pekerjaan yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.
- d). Kelemahan yang dapat merugikan pekerja yang berprestasi tinggi lebih menyukai bekerja mandiri sehingga kurang fositif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan

untuk menunjukkan prestasinya, yang mungkin lebih daripada pekerja lain.

4) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses bekerja, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran” atau *law of effect*. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam bekerja mendapatkan pujian atau hadiah, maka cenderung untuk mempertahankan dengan mengulangi proses yang pernah dilakukan. Sebaliknya suatu perbuatan yang tidak mendapat ganjaran tidak mengalami penguatan dan cenderung tidak mengulangi atau bahkan dihindari.

Secara operasional implementasi teori ini di lingkungan organisasi/perusahaan mengharuskan para pimpinan agar mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat memberikan wujud penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk insentif sebagai sebuah perangsang agar menghasilkan respon positif, seperti; kreativitas, produktifitas, dan prestasi kerja yang lainnya.

5) Teori Harapan

Pada prinsipnya teori ini terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil kerja yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Seseorang melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan, keahlian, dan kemahiran dalam bekerja. Apabila ada kesesuaian antara pekerja dengan yang dikerjakannya baik dalam hal keterampilan, kemahiran, dan keahlian yang dimilikinya maka akan memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, dan harapan itu menjadi satu ganjaran yang akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi setiap pekerja.

6) Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Teori tujuan implementasinya dalam lingkungan perusahaan atau lingkungan organisasi dapat dilakukan sebagai berikut :

- a). Tujuan organisasi/perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja, oleh karena itu para pimpinan perlu merumuskannya secara jelas dan terperinci agar mudah dipahami oleh para pekerja, untuk itu para pimpinan perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai.

- b). Tujuan organisasi/perusahaan merupakan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan pencapaiannya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut mewujudkannya.
- c). Tujuan yang sulit menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam bekerja, para pimpinan perlu menghargai para pekerja yang berhasil mewujudkan tujuan organisasi.

b. Motivasi Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru

Seperti telah dijelaskan, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja guru seseorang dibanding faktor lain. Winardi (2001: 207) menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dari uraian di atas tampak betapa pentingnya motivasi kerja dalam menentukan produktifitas kerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas. Indikatornya adalah semangat dalam

melaksanakan tugas, berusaha bekerja keras, suasana kerja yang kondusif bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan.

3. Kinerja guru

Menurut Nawawi (2006) pengertian Kinerja sesuai yang dikemukakan adalah:

- a. Sesuatu yang di capai
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan kerja

Sedangkan Lavasque (1996) mengatakan, Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa Kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya pengertian diatas mengaitkan juga kinerja dengan aspek kualitas, yang sangat dipengaruhi/ditentukan oleh berat ringan atau sulit mudah atau komlek tidaknya pekerjaan yang dilaksanakan. Ukuran kualitas ini terutama berkenaan dengan pekerjaan/jabatan yang menuntut kemampuan manajerial dan atau propesional yang memerlukan keahlian kerja tertentu. Untuk itu kinerja dalam melaksanakan kegiatan/pekerjaan bisnis, tolak ukurnya sering dikaitkan juga dengan kemampuan menyelesaikan masalah, menciptakan dan mendesain produk, frekuensi dan mutu kreativitas inisiatif, keberanian mengambil keputusan, kemampuan mengatasi, menghindari resiko bisnis, dan lain-lain.

Di samping itu pengertian kinerja yang disebutkan terakhir di atas, juga tidak terbatas pada kinerja individu saja, tetapi juga kinerja kelompok/tim dan kinerja organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu, meskipun tidak berarti sebagai hasil penjumlahan atau rata-rata dari kerja sejumlah individu.

Pengertian ini menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam lingkup pekerjaan/jabatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab pekerja/karyawan yang bersangkutan dilingkungan sebuah organisasi/ perusahaan. Sedangkan upaya dalam melaksanakan pekerjaan dibatasi dalam lingkup tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah diatur dan dilimpahkan kewenangan dan tanggung jawabnya secara legal/resmi. Wewenang dan tanggung jawab itu harus dilaksanakan dengan tidak melanggar hukum dalam pengertian tidak keluar dari ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah. Sedangkan dalam interaksi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi agar tercapai hasil yang diharapkan, harus dijalin kerjasama baik didalam maupun dengan pihak luar organisasi/perusahaan berdasarkan nilai-nilai moral dan etika didalam budaya organisasi dan sesuai pula dengan budaya masyarakat sekitar.

Indikator penilaian kinerja guru menurut Depdiknas (2008) dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang

dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut Ibrahim dan Sukmadinata dalam Depdiknas (2008) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun

yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Ketiga unsur tersebut bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti seseorang yang memiliki kemampuan tinggi dibidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan/menejer masing-masing organisasi. Oleh karena itu dalam pengertian yang bersifat praktis kinerja guru dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru kerja guru baik yang berhubungan dengan tenaga guru maupun lingkungan sekolah. Menurut balai pengembangan produktifitas daerah, mengemukakan 12 faktor utama yang memnentukan kinerja guru tenaga guru, yakni:

- a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting kinerja guru. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal informal, maupun non formal. Tingginyakesadaran akan pentingnya kinerja guru akan mendorong tenaga kependidikan yang bersangkutan bertindak produktif.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Tenaga kependidikan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang memadai.
- d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
- e. Hubungan industrial, dapat:
 - 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga kinerja guru dapat meningkat,
 - 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan kinerja guru.

- 3) Meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah.
- 4) Tingkat penghasilan yang memadai dapat menjimbulkkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja guru.
- 5) Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan diwujudkan kinerja guru kerja yang tinggi.
- 6) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Jika jaminan sosial tenaga kependidikan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, yang mendorong pemanfaata seluruh kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru.
- 7) Lingkungan dan suasana ngajar yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakuakan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearahy peningkatan kinerja guru.
- 8) Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.
- 9) Tekhnologi yang dipakaisecara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas sera memperkecil pemborosan.

- 10) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut:

1. Kiruja dan Makuru (2013) melakukan penelitian dengan judul "*Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di *Public Middle Level Technical Training Institutions Kenya*.
2. Trang, et al (2013) melakukan penelitian dengan judul "*Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan pemahaman organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan

- signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Bitung.
3. Adejumobi dan Ojikutu (2013) melakukan penelitian dengan judul “*School climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi yang terdiri dari: ketersediaan fasilitas, ukuran kelas, gaya kepemimpinan, strategi motivasi dan moral guru.
 4. Babu dan Kumari (2013) melakukan penelitian dengan judul “*Organizational Climate as a Predictor of Teacher Effectiveness*”. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan efektivitas guru Sekolah Dasar berhubungan dengan iklim organisasi.
 5. Nzulwa (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Motivational Factors Affecting High School Teachers’ Professional Conduct and Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap profesional guru dan kinerjanya dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi.
 6. Penelitian yang dilakukan oleh Kismani dan Wahyudi (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai prosentase 80,10%; (2) iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 66,59%; (3) gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama –sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 80,10%. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Daryati (2011) dengan judul Pengaruh “Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jember”. Dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t pada taraf kesalahan 5 % diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) motivasi berpengaruh langsung negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember. Adapun pengaruh tidak langsungnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pada guru-guru PNS berpengaruh positif sedangkan pada guru-guru NON PNS berpengaruh negatif, (2) iklim organisasi berpengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk guru-guru NON PNS iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS maupun NON PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, (4) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, (5) kepuasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS SMA Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk

guru-guru NON PNS kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

8. Zahara (2010) melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai sehingga tercapainya kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemungkinan ada model atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor insentif dan kepuasan kerja.
9. Pintubatu (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada pemerintah kabupaten tapanuli tengah yang membidangi program dan pelaporan dengan jumlah sampel berjumlah 64 orang responden dimana pada setiap SKPD mempunyai satu bidang program dan satu atau lebih sub bidang pelaporan, data, perencanaan, dokumentasi dan evaluasi (yang berhubungan dengan pelaporan). Dari hasil analisis deskriptif terbukti disiplin, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain yaitu motivasi, iklim

organisasi, gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, disiplin, lingkungan kerja, pemahaman organisasi, dan komitmen organisasi. Pada penelitian ini, peneliti berupaya meneliti kembali pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Daryati (2011) yang juga melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Daryati (2011) yaitu bahwa dalam penelitian ini hanya difokuskan pada kinerja guru, sedangkan dalam penelitian Daryati meneliti pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja guru. Masih adanya hasil yang menunjukkan tidak signifikan pada pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Daryati (2011) membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Perbedaan subjek penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya tentunya akan membuat adanya perbedaan karakteristik dari setiap variabel yang diteliti yang akan mempengaruhi hasil penelitian.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi dikemukakan oleh Edward (2006) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Kinerja dikatakan baik apabila suatu target

kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja tidak baik bila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan. Dengan demikian diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik/kuat iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru .

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

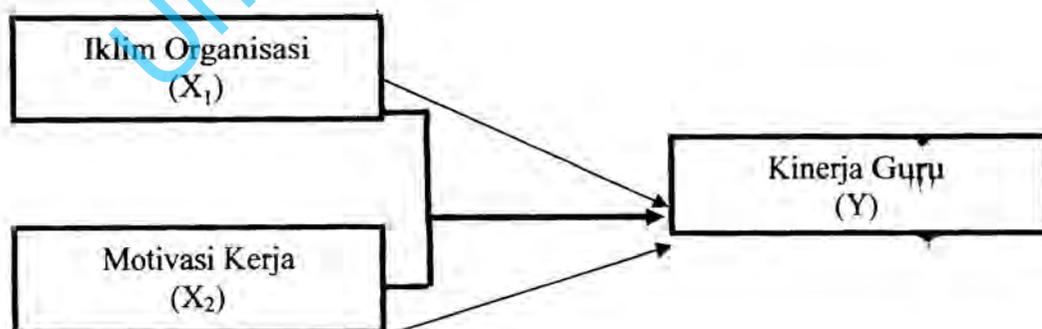
Menurut Winardi (2002) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan. Dengan demikian diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik/kuat iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru guru.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi ini lama kelamaan dapat menjadi budaya organisasi, yang bukan lagi bersifat tuntutan (atmosfir) dari lingkungan kerja, tetapi telah menjadi kesepakatan bersama yang bersifat lebih kuat, lebih sukar diubah. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Anoraga

(2001) menyatakan bahwa: Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja guru adalah diartikan dengan hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang nyata. Kinerja guru juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam meningkatkan kerja. (Muchandarsyah 1995) Kinerja guru adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dengan demikian diduga bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik atau kuat iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat ditetapkan disain penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Desain Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dari penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru .

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode Survey. Metode survey menurut Sugiono (1994) merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitian merupakan penelitian deskriptif, merupakan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena (Nazir, 1988.)

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah pada SD Negeri di Kecamatan Lembah Masurai. Penelitian ini dilakukan Maret sampai dengan April 2014.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi

untuk penelitian ini adalah semua guru SD di Kecamatan lembah Masurai yang berjumlah 176 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel yaitu, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel penulis berpedoman pada pendapat Arikunto (2002), yang menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10%-15%, 25%-30%, atau lebih. penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling* dimana dari populasi diambil sebanyak 30% dari jumlah populasi.

Rincian jumlah sampel berdasarkan *proporsional random sampling* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Penentuan Sampel

No.	Kelas	Populasi	Proporsi Sampel	Dibulatkan
1.	SD Negeri No.17/VI Pasar Masurai I	14	$30\% \times 14 = 4,2$	4
2.	SD Negeri No.18/VI Dusun Tuo I	12	$30\% \times 12 = 3,6$	4
3.	SD Negeri No. 34/VI Rantau Jering II	9	$30\% \times 9 = 2,7$	3
4	SD Negeri No. 47/VI Koto Rami I	10	$30\% \times 10 = 3$	3
5	SD Negeri No.53/VI Pasar Masurai II	10	$30\% \times 10 = 3$	3
6	SD Negeri No.55/VI Nilon Dingin	8	$30\% \times 8 = 2,4$	2
7	SD Negeri No.58/VI Tanjung Berugo	9	$30\% \times 9 = 2,7$	3
8	SD Negeri No.73/VI Tanjung Dalam	8	$30\% \times 8 = 2,4$	2
9	SD Negeri No.74/VI Rancan	8	$30\% \times 7 = 2,4$	2
10	SD Negeri No.109/VI Dusun Tuo II	10	$30\% \times 10 = 3$	3
11	SD Negeri No.111/VI Rantau Jering	9	$30\% \times 9 = 2,7$	3
12	SD Negeri No.160/VI Pasar Masurai III	9	$30\% \times 9 = 2,7$	3
13	SD Negeri No.163/VI Muara Pangi	11	$30\% \times 10 = 3,3$	3
14	SD Negeri No.180/VI Pasar Masurai IV	9	$30\% \times 9 = 2,7$	3
15	SD Negeri No.181/VI Koto Rami II	11	$30\% \times 11 = 3,3$	3
16	SD Negeri No.292/VI Nilon Dingin II	12	$30\% \times 12 = 3,6$	4
17	SD Negeri No.300/VI Sungai Tebal	17	$30\% \times 17 = 5,1$	5
	Jumlah	176		53

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Iklim Organisasi

a. Defenisi Konseptual

Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Indikatornya adalah menggunakan kritik secara kondusif, bersedia menerima saran kritikan dan hubungan kerja, bersemangat untuk bekerja sama, saling mendukung dan merasakan pekerjaan milik bersama.

b. Defenisi Operasional

Iklim organisasi adalah skor total jawaban responden terhadap angket yang mengukur menggunakan kritik secara kondusif, bersedia menerima saran kritikan dan hubungan kerja, bersemangat untuk bekerja sama, saling mendukung dan merasakan pekerjaan milik bersama.

2. Variabel Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas. Indikatornya adalah semangat dalam melaksanakan tugas, berusaha bekerja keras, suasana kerja yang kondusif dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah skor total jawaban responden terhadap angket yang mengukur semangat dalam melaksanakan tugas, berusaha bekerja keras, suasana kerja yang kondusif dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan.

3. Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kemampuan seorang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, keadaan ini tercermin pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja guru adalah: Kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, kemampuan menilai kemajuan belajar dan kemampuan menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil belajar.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah jawaban responden terhadap angket yang mengukur kemampuan merencanakan program belajar mengajar, merumuskan indikator kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, kemampuan menilai kemajuan belajar dan kemampuan menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil belajar.

Instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) variabel iklim organisasi dan motivasi kerja dan kinerja guru secara rinci akan diuraikan dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Iklim Organisasi (X ₁) Hadipranata (1992)	1. Kredibilitas	1. Tingkat penghargaan terhadap legitimasi pimpinan organisasi	Interval
	2. Kohesivitas	2. Tingkat keharmonisan dan keterbukaan antar sesama anggota	
	3. Tanggung Jawab	3. Besarnya tanggung jawab yang dipercayakan pada anggota	
	4. Kejelasan	4. Tingkat kejelasan dan penerimaan tujuan yang berlaku dalam organisasi	
	5. Keadilan	5. Memberikan perlakuan kepada anggotanya sesuai ketentuan yang berlaku	
	6. Fleksibilitas	6. Tingkat penerimaan organisasi terhadap perubahan serta dukungan terhadap kreativitas dan inovasi	
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Fisiologis	1. Cukup sandang, pangan dan papan	Interval
	2. Rasa Aman	2. Keamanan fisik dan Biologis	
	3. Sosial	3. Pengakuan akan keberadaan dan penghargaan	
	4. Prestise	4. Status	
	5. Aktualisasi diri	5. Kesempatan Pengembangan diri	
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan pembelajaran	1. Menyusun Perencanaan Pembelajaran	Interval
	2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif	2. Melaksanakan kegiatan Pembelajaran	
	3. Penilaian pembelajaran	3. Menilai keberhasilan pembelajaran	

E. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan dua teknik pengumpulan data, yakni;

1. Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel-variabel dari buku-buku/literatur yang relevan.
2. Teknik pengumpulan data lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik. Dengan menggunakan angket (kuesioner). Angket disusun menurut model skala *Likeri*, yang dirumuskan dalam bentuk kontinum dengan lima kategori yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat tidak Setuju (STSB) Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif dan untuk keperluan analisis, data yang terkumpul diubah menjadi data kuantitatif. Pengubahan data ini disesuaikan dengan sifat, pernyataan yang jawaban SS diberi skor 5, S diberi skor 4, TS, diberi skor 3, KS diberi skor 2 STS diberi skor 1.

Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, maka dilakukan pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan sampel uji coba yang tidak termasuk dalam sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 10 orang. Hasil pengujian instrumen yaitu sebagai berikut:

1. Uji validitas

Menurut Priyatno (2008:16) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

a. Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner iklim organisasi selengkapnya disajikan dalam Lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen iklim organisasi:

Tabel 3.2
Rangkuman Hasil Uji Validitas
Kuesioner Iklim Organisasi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,894	0,632	Valid
2	0,813	0,632	Valid
3	0,813	0,632	Valid
4	0,745	0,632	Valid
5	0,671	0,632	Valid
6	0,761	0,632	Valid
7	0,820	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$

dan $n = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa 7 item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel iklim organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 36 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai sebagai alat pengumpulan data iklim organisasi.

b. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi kerja selengkapnya disajikan dalam Lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner motivasi kerja:

Tabel 3.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,926	0,632	Valid	6	0,924	0,632	Valid
2	0,960	0,632	Valid	7	0,926	0,632	Valid
3	0,924	0,632	Valid	8	0,711	0,632	Valid
4	0,709	0,632	Valid	9	0,863	0,632	Valid
5	0,912	0,632	Valid	10	0,809	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Berdasarkan hasil uji validitas, dari 36 butir pertanyaan kuesioner, terdapat sebanyak 6 item dinyatakan tidak valid, sedangkan sisanya sebanyak 30 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data motivasi kerja.

c. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kinerja pegawai selengkapnya disajikan dalam Lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja pegawai:

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,857	0,632	Valid	8	0,857	0,632	Valid
2	0,651	0,632	Valid	9	0,857	0,632	Valid
3	0,785	0,632	Valid	10	0,748	0,632	Valid
4	0,762	0,632	Valid	11	0,874	0,632	Valid
5	0,723	0,632	Valid	12	0,884	0,632	Valid
6	0,707	0,632	Valid	13	0,723	0,632	Valid
7	0,884	0,632	Valid	14	0,658	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dari alat. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2008:25). Dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha

(Cronbach's) karena metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala.

Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dikatakan reliabel (Arikunto, 2002: 177). Perhitungan uji reliabilitas kuesioner iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai selengkapnya disajikan dalam Lampiran 3. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Iklim Organisasi	0,978	0,632	Reliabel
Motivasi Kerja	0,974	0,632	Reliabel
Kinerja Guru	0,950	0,632	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Pada variabel iklim organisasi, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,978, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel iklim organisasi.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,974, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti

bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel motivasi kerja.

Dapat juga dilihat, pada variabel kinerja guru diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,950, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r* produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 10$ yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja guru. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dari seluruh variabel penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social. Sciences* (SPSS) versi 17.00. Menurut Umar (2008:175) terdapat tiga uji asumsi, yaitu sebagai berikut:

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi. ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Metode pengujiannya dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001)

dikutip dalam buku Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik (Priyatno, 2008:39) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebasnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
Iklm organisasi	0,693	1,444
Motivasi kerja	0,693	1,444

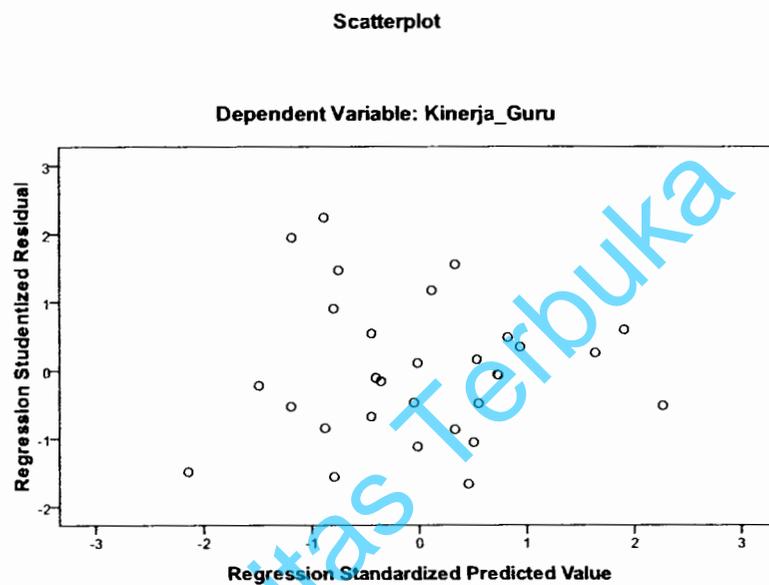
Variabel Dependen: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3.6 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel iklim organisasi dan motivasi kerja sebesar 1,444 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel iklim organisasi dan motivasi kerja.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan

uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafik Regresi (Priyatno, 2008:41). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 3.1
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

c. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau

tidak dengan menggunakan Normal *P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

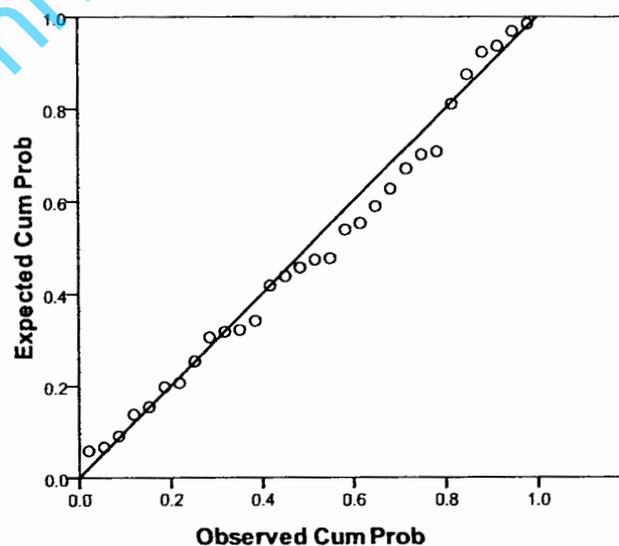
Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Guru



Gambar 3.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (iklim organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja guru) baik secara satu per satu maupun secara bersama-sama.

Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 17.00*. Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan dua variabel independen terdiri atas iklim organisasi dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru. Secara umum formulasi dari regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja guru

a = Nilai intercept/*constant*

β = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Iklim organisasi

X_2 = Motivasi kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua yaitu mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_0 dapat ditolak atau dengan $\alpha = 0,05$ variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (iklim organisasi dan motivasi kerja) terhadap terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara keseluruhan (Sugiyanto, 1995:17). Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} yang diperoleh dari hasil regresi dengan F_{tabel} yang ditetapkan.

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 menunjukkan berapa persen variabel

bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (iklim organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja guru). R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Demografi Responden

Berikut ini adalah data demografi responden di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin yang terdiri dari : usia responden, pendidikan terakhir yang ditamatkan dan jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya lagi tentang demografi responden yaitu sebagai berikut :

1. Usia Responden

Berikut ini adalah gambaran tentang usia responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 tahun	6	11,32
26-35 tahun	16	30,19
36-45 tahun	22	41,51
> 45 tahun	9	16,98
Jumlah	53	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari jumlah keseluruhan yaitu 53 responden yang diteliti, kebanyakan berusia lebih dari 36-45 tahun yaitu sebanyak 22 responden (41,51%). Usia sekitar 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 16 responden (30,19%). Selanjutnya usia sekitar lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 9 responden (16,98%). Dan sisanya hanya 6 responden (11,32%) yaitu sekitar usia kurang dari 25 tahun dari jumlah keseluruhan responden.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah deskripsi mengenai pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	5	9,43
Diploma	14	26,42
S1	23	43,4
S2	11	20,75
Jumlah	53	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 23 responden (43,4%) pendidikan terakhirnya adalah S1, selanjutnya responden yang pendidikan terakhirnya Diploma yaitu sebanyak 14 responden (26,42%). Dan pendidikan terakhirnya S2 yaitu sebanyak 11 responden (20,75%). Sisanya, hanya 5 responden (9,43%) yang berpendidikan terakhir SMA.

3. Jenis Kelamin Responden

Gambaran tentang jenis kelamin guru yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	24	45,28
Wanita	29	54,72
Jumlah	53	100

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Dari tabel di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden pria sebanyak 24 (45,28%) dan jumlah responden wanita yaitu sebanyak 29 (54,72%) dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan

bahwa proporsi jumlah responden pria dan wanita relatif seimbang dari keseluruhan responden yang menjadi sampel penelitian.

B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1. Iklim Organisasi

Data mengenai Iklim organisasi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 7 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Jawaban responden tentang iklim organisasi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Mengenai Iklim Organisasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	118	590	31,81
2	Setuju	225	900	60,65
3	Ragu-ragu	22	66	5,93
4	Tidak Setuju	6	12	1,62
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		371	1568	100
Nilai Indeks Maksimum			1855	
Persentase Skor Total			84,53	
Kategori			Baik Sekali	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 1568. Total frekuensi jawaban responden terhadap 7 item pertanyaan mengenai iklim organisasi yaitu sebanyak 371 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 1855. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa persepsi responden tentang iklim organisasi semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang iklim organisasi tergolong baik sekali dengan jumlah jawaban setuju dari 7 item pertanyaan mencapai 225 dengan skor 900. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 60,65% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 118 jawaban dengan skor 590 dan persentase 31,81%. Dari 53 responden yang menjawab 7 item pertanyaan mengenai iklim organisasi, jawaban ragu-ragu sebanyak 22 jawaban (5,93%), jawaban tidak setuju sebanyak 6 jawaban (1,62%) dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang iklim organisasi sudah tergolong baik sekali. Hal ini dilihat dari persentase skor total tanggapan responden dalam menilai iklim organisasi sebesar 84,53%.

Data mengenai iklim organisasi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 5 indikator dan 7 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Jawaban responden tentang iklim organisasi pada tiap item pertanyaan digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Persepsi Responden tentang Iklim Organisasi

No	Indikator	No Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Kredibilitas	1	24	23	4	2	0	228	86,04	Baik Sekali
		2	17	32	3	1	0	224	84,53	Baik Sekali
		Jumlah	41	55	7	3	0	452	85,28	Baik Sekali
2	Kohesivitas	3	18	29	5	1	0	223	84,15	Baik Sekali
		Jumlah	18	29	5	1	0	223	84,15	Baik Sekali
3	Tanggung Jawab	4	15	37	1	0	0	226	85,28	Baik Sekali
		5	15	36	1	1	0	224	84,53	Baik Sekali
		Jumlah	30	73	2	1	0	450	84,91	Baik Sekali
4	Keadilan	6	19	33	1	0	0	230	86,79	Baik Sekali
		Jumlah	19	33	1	0	0	230	86,79	Baik Sekali
5	Fleksibilitas	7	10	35	7	1	0	213	80,38	Baik Sekali
		Jumlah	10	35	7	1	0	213	80,38	Baik Sekali
Jumlah			118	225	22	6	0	1568	84,53	Baik Sekali

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang iklim organisasi secara keseluruhan baik sekali dengan persentase 84,53%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap indikator pernyataan kuesioner, semua indikator tergolong baik sekali.

2. Motivasi kerja

Data mengenai motivasi kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Jawaban responden tentang motivasi kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	98	490	18,49
2	Setuju	357	1428	67,36
3	Ragu-ragu	61	183	11,51
4	Tidak Setuju	14	28	2,64
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		530	2129	100
Nilai Indeks Maksimum			2650	
Persentase Skor Total			80,34	
Kategori			Sangat Tinggi	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 2129. Total frekuensi jawaban responden terhadap 10 item pertanyaan mengenai motivasi kerja yaitu sebanyak 530 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 2650. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa motivasi kerja semakin tinggi.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa motivasi kerja tergolong tinggi dengan jumlah jawaban setuju dari 10 item pertanyaan mencapai 357 jawaban dengan skor 1428. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai jumlah 67,36% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 98 jawaban dengan skor 490 dan persentase 18,49%. Dari 53 responden yang menjawab 10 item pertanyaan mengenai motivasi kerja, jawaban ragu-ragu sebanyak 61 jawaban (11,51%), jawaban tidak setuju sebanyak 14 jawaban (2,64%) dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tergolong sangat tinggi. Hal ini dilihat dari persentase skor total dalam menilai variabel motivasi kerja sebesar 80,34%.

Data mengenai motivasi kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Jawaban responden tentang motivasi kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Jawaban Responden pada Dimensi Motivasi Kerja

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Fisiologis	1	6	39	6	2	0	208	78,49	Tinggi
		2	6	40	6	1	0	210	79,25	Tinggi
		Jumlah	12	79	12	3	0	418	78,87	Tinggi
2	Rasa Aman	3	9	38	6	0	0	215	81,13	Sangat Tinggi
		4	5	39	7	2	0	206	77,74	Tinggi
		Jumlah	14	77	13	2	0	421	79,43	Tinggi
3	Sosial	5	11	33	7	2	0	212	80,00	Tinggi
		6	11	37	2	3	0	215	81,13	Sangat Tinggi
		Jumlah	22	70	9	5	0	427	80,57	Sangat Tinggi
4	Prestise	7	17	29	7	0	0	222	83,77	Sangat Tinggi
		8	9	37	6	1	0	213	80,38	Sangat Tinggi
		Jumlah	26	66	13	1	0	435	82,08	Sangat Tinggi
5	Aktualisasi Diri	9	13	30	7	3	0	212	80,00	Tinggi
		10	11	35	7	0	0	216	81,51	Sangat Tinggi
		Jumlah	24	65	14	3	0	428	80,75	Sangat Tinggi
Jumlah			98	357	61	14	0	2129	80,34	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja secara keseluruhan sangat tinggi dengan persentase 79,87%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, terdapat sebanyak 5 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong tinggi dengan persentase skor di bawah 80%. Sisanya sebanyak 5 item pernyataan menunjukkan persentase skor sangat tinggi di atas 80%.

3. Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data responden, dapat diketahui frekuensi jawaban responden mengenai kinerja guru, yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru

No	Tanggapan	Frekuensi	Jumlah Skor	%
1	Sangat Setuju	252	1260	33,96
2	Setuju	450	1800	60,65
3	Ragu-ragu	35	105	4,72
4	Tidak Setuju	5	10	0,67
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Total		742	3175	100
Nilai Indeks Maksimum			3710	
Persentase Skor Total			85,58	
Kategori			Baik Sekali	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden yaitu sebesar 3175. Total frekuensi jawaban responden terhadap 14 item pertanyaan mengenai kinerja guru yaitu sebanyak 742 dan kemungkinan skor maksimum apabila semua responden menjawab sangat setuju yaitu 3710. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju memperlihatkan bahwa kinerja guru semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa jumlah jawaban sangat setuju dari 14 item pertanyaan mencapai 252 jawaban dengan skor 1260, sedangkan jumlah jawaban setuju sebesar 450 jawaban dengan skor 1800. Hal ini berarti total jawaban sangat setuju mencapai jumlah 33,96% dari total seluruh jawaban yang diberikan oleh responden, sedangkan jawaban setuju dengan persentase 60,65% dari jumlah seluruh jawaban responden. Dari jawaban responden yang menjawab 14 item pertanyaan mengenai kinerja guru, jumlah jawaban ragu-ragu sebanyak 35 jawaban (4,72%), jumlah jawaban tidak setuju sebanyak 5 jawaban (0,67%) dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sudah tergolong baik sekali, hal ini terlihat dari persentase skor jawaban responden dalam menilai variabel kinerja guru sebesar 85,58%.

Pengumpulan data variabel kinerja guru menggunakan kuisioner yang terdiri dari 3 indikator penilaian kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran. Gambaran mengenai jawaban responden pada setiap indikator pengukuran kinerja guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Perencanaan Pembelajaran	1	28	25	0	0	0	240	90,57	Sangat Tinggi
		2	34	19	0	0	0	246	92,83	Sangat Tinggi
		3	14	35	4	0	0	222	83,77	Sangat Tinggi
		4	21	24	6	2	0	223	84,15	Sangat Tinggi
		Jumlah	97	103	10	2	0	931	87,83	Sangat Tinggi
2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif	5	24	29	0	0	0	236	89,06	Sangat Tinggi
		6	21	27	5	0	0	228	86,04	Sangat Tinggi
		7	13	40	0	0	0	225	84,91	Sangat Tinggi
		8	23	26	4	0	0	231	87,17	Sangat Tinggi
		9	10	39	3	1	0	217	81,89	Sangat Tinggi
		10	10	43	0	0	0	222	83,77	Sangat Tinggi
		11	4	45	4	0	0	212	80,00	Tinggi
		Jumlah	105	249	16	1	0	1571	84,69	Sangat Tinggi
3	Penilaian Pembelajaran	12	13	35	5	0	0	220	83,02	Sangat Tinggi
		13	18	31	4	0	0	226	85,28	Sangat Tinggi
		14	19	32	0	2	0	227	85,66	Sangat Tinggi
		Jumlah	50	98	9	2	0	673	84,65	Sangat Tinggi
Jumlah			252	450	35	5	0	3175	85,58	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan pada variabel kinerja guru, guru memiliki kinerja yang baik sekali

dengan persentase sebesar 85,58%. Dilihat dari jawaban pada setiap item pertanyaan, hanya 1 item dengan kriteria tinggi dengan persentase di bawah 80%, sedangkan sisanya menunjukkan skor dengan kriteria sangat baik dengan persentase di atas 80%.

C. Hasil Analisis Data

1. Koefisien Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat berupa kinerja guru dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Koefisien Regresi

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,216	0,562
	Iklim_Organisasi	0,442	0,107
	Motivasi_Kerja	0,431	0,116

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 4,216$, sedangkan koefisien variabel iklim organisasi sebesar 0,442, sedangkan koefisien variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,431. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,216 + 0,442 X_1 + 0,431 X_2$$

Koefisien variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0,442, hal ini berarti bahwa setiap 1 % peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,442% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sedangkan koefisien variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,431, hal ini memperlihatkan bahwa setiap 1 % peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,431% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini;

Tabel 4.5
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,761 ^a	0,579	0,562	0,21813

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,562. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar $0,562 \times 100\% = 56,2\%$, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.6, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tabel 4.6
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	7,497	0,000
Iklim_Organisasi	4,122	0,000
Motivasi_Kerja	3,707	0,000

1) Pengujian koefisien regresi iklim organisasi

Pada variabel iklim organisasi (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 4,122, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa

H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2) Pengujian koefisien regresi motivasi kerja

Pada variabel motivasi kerja (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 3,707, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,274	2	1,637	34,407	0,000 ^a
	Residual	2,379	50	0,048		
	Total	5,653	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34,407, sedangkan F_{tabel} sebesar 1,589, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja secara

bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai t_{hitung} pada pengujian hipotesis penelitian sebesar 4,122, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 1 = 52$ sebesar 2,007, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dilihat dari nilai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh iklim organisasi sebesar 0,442, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,442%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kismani dan Wahyudi (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. Hasil yang diperoleh adalah: iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 66,59%; Hal ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adejumobi dan Ojikutu (2013), dan Babu dan Kumari (2013) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daryati (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini menggunakan uji t pada taraf kesalahan 5 % diperoleh kesimpulan iklim organisasi berpengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember, sedangkan untuk guru-guru NON PNS iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember,

Berdasarkan hasil penelitian ini, telah dibuktikan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. Edward (2006) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjanya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja. menyebutkan ada dua tipe iklim organisasi, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja guru sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi guru nya agar berprestasi sangat besar; sedangkan rutinitas administrasi rendah, guru yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, ijin dan sebagainya juga rendah; perasaan terpaksa untuk bekerja juga rendah. Sebaliknya, pada

iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja guru sangat rendah; dorongan pimpinan untuk memotivasi guru nya berprestasi sangat rendah; sedangkan rutinitas administratif tinggi, guru yang meninggalkan pekerjaan tinggi; perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,707, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,431, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,431%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daryati (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t pada taraf kesalahan 5% diperoleh kesimpulan motivasi berpengaruh langsung negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru PNS dan NON PNS di SMA Negeri di wilayah kota Jember. Adapun pengaruh tidak langsungnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pada

guru-guru PNS berpengaruh positif sedangkan pada guru-guru NON PNS berpengaruh negatif.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Zahara (2010) menunjukkan hasil yang sebaliknya dengan penelitian ini dimana beliau melakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi pegawai sehingga tercapainya kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemungkinan ada model atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor insentif dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pintubatu (2013), Kiruja dan Makuru (2013), Trang, et al (2013), dan Nzulwa (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Iklim Organisasi serta Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai Fhitung hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji F. Nilai F_{hitung} yang dihasilkan yaitu sebesar

34,407, sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 1,589, dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Besarnya pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu sebesar 58,1%, dimana sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarso dan Sumardi (2007), Darda (2009) dan Tukiran (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Tujuan akhir dari program peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pencapaian profesionalisme personel dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan personel pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Demikian juga, peningkatan kinerja personel dalam organisasi, pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru. Iklim organisasi yang baik akan menunjang profesionalitas guru dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

Selain faktor iklim organisasi, motivasi kerja juga ikut mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja, guru akan lebih memiliki semangat yang tinggi dan mampu

berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Iklim organisasi yang dipersepsikan baik oleh guru, dan adanya motivasi kerja yang memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik tentunya akan meningkatkan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan pembelajaran.

E. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi yang terbangun pada Sekolah Dasar di Kecamatan Lembah Masurai dan adanya motivasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik akan membuat kinerja guru semakin meningkat. Guru akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran. Semua aspek yang berhubungan dengan proses pembelajaran yang menjadi tugas guru akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dimulai dari persiapan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Hasil penelitian ini tentunya mengisyaratkan perlunya perbaikan aspek-aspek iklim organisasi dan motivasi kerja guru demi peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Perbaikan aspek-aspek iklim organisasi dilakukan dengan memberikan pembinaan guru secara intensif yang dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin, di lingkungan Kecamatan Lembah Masurai, ataupun di lingkungan sekolah itu sendiri. Pembinaan guru pada tingkat Kabupaten yaitu melalui Workshop, Pendidikan dan Pelatihan guru dan lain sebagainya. Pembinaan

guru pada tingkat kecamatan dilakukan melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). Pembinaan guru di sekolah dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan tujuan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Melalui pembinaan-pembinaan yang dilaksanakan tersebut, diharapkan tumbuhnya iklim kerja yang kondusif bagi guru sehingga memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik,

Pembinaan guru juga dimaksudkan untuk meningkatkan kerja sama antar guru baik guru dalam satu sekolah maupun antar sekolah. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan akan menjadi tanggung jawab bersama semua guru terutama guru-guru di lingkungan Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin. Pembinaan ini juga diharapkan akan meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Selain itu, dalam rangka peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran tentunya dilaksanakan dengan peningkatan motivasi kerja guru. Seperti telah disebutkan di atas, pada tingkat manajemen, peningkatan motivasi guru dilakukan melalui berbagai pembinaan guru pada berbagai jenjang pembinaan. Upaya lain yang bisa dilakukan supaya motivasi guru meningkat dalam melaksanakan pembelajaran bisa dilakukan dengan pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pemberian penghargaan ini, tentunya guru akan menjadi termotivasi.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri baik dilihat dari sisi karir maupun kemampuan tentunya juga akan meningkatkan motivasi

guru dalam melaksanakan pembelajaran serta membentuk iklim organisasi yang sehat yang menunjang setiap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah. Kepala sekolah tentunya diharapkan untuk menerapkan kepemimpinan yang bisa diterima oleh semua kalangan sehingga semua elemen yang ada di sekolah merasa nyaman pada saat melaksanakan tugasnya. Selain itu, adanya sistem keamanan serta fasilitas yang mampu menunjang pelaksanaan tugas guru juga perlu diperhatikan demi peningkatan motivasi dan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi sekolah akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin yang berarti bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar $0,562 \times 100\% = 56,2\%$, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin supaya selalu memberikan motivasi bagi guru sehingga akan menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pembinaan guru yang dilakukan secara intensif di lingkungan sekolah.
2. Bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin supaya memperhatikan iklim organisasi, dengan menumbuhkan iklim kerja sama antar guru, kepemimpinan kepala sekolah yang lebih demokratis dan adil, kepala sekolah lebih memperhatikan kebutuhan guru dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Bagi guru supaya meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin dengan mempersiapkan semua perangkat yang diperlukan dalam pembelajaran seperti Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, alat peraga serta evaluasi pembelajaran.
4. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja guru terutama pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lembah Masurai Kabupaten Merangin seperti lingkungan kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. (2005). *Iklm Organisasi dan Kinerja Guru Organisasi*. Asmara Books. Yogyakarta
- Adejumobi, Faislat Titilayo dan Rasheed Kola Ojikutu. (2013) Discourse Journal of Educational Research www.resjournals.org/IJER, Vol.1(2); pp. 26-36, June 2013.
- Anoraga .(2001). *Iklm Organisasi Kinerja Guru*. Asmara books. Yogyakarta.
- Alma B.H. (1997). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Babu, Ajay, dan Mandakini Kumari. 2013. *Organizational Climate as a Predictor of Teacher Effectiveness*. EUROPEAN ACADEMIC RESEARCH, VOL. I, ISSUE 5/ AUGUST 2013 ISSN 2286-4822, www.euacademic.org IMPACT FACTOR: 0.485 (GIF).
- Daryati, Tutik (2011). Pengaruh Motivasi dan Iklm Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jember. Program Magister Manajemen Universitas Jember.
- Depdiknas.(2008). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Armas Duta Jaya.
- Edward.(2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*.remaja rosdakarya Bandung.
- Enco, Mulyono. (2003) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gibson, James. L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnely Jr. (1992), *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hadipranata (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*.BPEE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya. Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta
- Kartono (1994) *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Kiruja, EK dan Mukuru, Elegwa. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. *International Journal of Advances in Management and Economics*

ISSN: 2278-3369, July-Aug. 2013, Vol.2, Issue 4:73-82. Available online at www.managementjournal.info.

- Muchandarsyah (1995). *Perspektif Pendidikan Menengah dan Kejuruan dalam Menyiapkan Tenaga Kerja yang Siap Mendukung Proses Pembangunan di Berbagai Bidang*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Ilmu Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FPTK Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. Tidak diterbitkan
- Meirawan, Danny. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi (2006) *Iklim Organisasi Yang Effektif*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Nasir, (1998) *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Tarsito Bandung
- Nzulwa, Joyce. (2014). *Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City*. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4 No. 3; February 2014*. Center for Promoting Ideas, USA www.ijhssnet.com.
- Pintubatu, Heldia. (2013). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah*. TAPM Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal. (2007). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukmalana, D. (2003). *Implementasi Life Skill dalam KTSP*. Bandung: Mughni Sejahtera.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Toulson & Smith .(1994). *Total Quality Management in Education*. Edisi Indonesia Cetakan III. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Trang, Irvan., Armanu, Achmad Sudiro, dan Noermijati. (2013). *Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 2 (Jan. - Feb. 2013), PP 12-25. www.iosrjournals.org.

- Sarah, Cook (1997). *How to Improve Your Customer Service*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Suyanto dan Djihad Hisyam. (2000). *Refleksi dan reformasi: Pendidikan di Indonesia memasuki millennium III*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Samani, Muclas dkk. 2006. *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC.
- Kismani dan Wahyudi, M. Syukri (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri*. Tesis Program Magister AP, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Wahjosumijo.(2007). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bandung: Gahlia Indonesia.
- Winardi (2002). *Kepemimpinan dan Kinerja*. Gahlia Bandung Indonesia.
- Zahara, Rita (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. TAPM Universitas Terbuka.

-Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN LEMBAH MASURAI KABUPATEN MERANGIN-JAMBI

I. Identitas Responden:

1. Nama Guru :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Status Perkawinan :(Kawin/Tidak Kawin)
6. Lama Bekerja : tahun
6. Jarak dari rumah ke sekolah : Km
7. Jumlah Penghasilan Tambahan : Rp.....

II. Kuesioner Penelitian

Pertimbangan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu: alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS** : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S** : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan sesuai dengan dengan keadaan yang dirasakan responden.
- Rg** : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS** : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS** : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

Petunjuk: Berilah tanda cheklis (√) pada kolom jawaban dari pertanyaan yang paling menggambarkan situasi yang dirasakan responden

A. Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1	Saya sangat menghargai atasan saya					
2	Saya berusaha menjalankan perintah atasan dengan maksimal sesuai kemampuan saya					
3	Saya dan teman sejawat mempunyai hubungan yang akrab dan kompak dan selalu terbuka bila ada permasalahan disekolah					
4	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya					
5	Saya dan rekan yang lain bila diberi tanggungjawab selalu menyelesaikannya tepat waktu					
6	Sekolah tempat saya mengajar sangat menjunjung tinggi keadilan					
7	Sekolah tempat saya mengajar sangat memahami kebutuhan para guru					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1.	Penghasilan yang diterima sebagai pegawai dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2.	Semua kebutuhan pokok baik sandang, pangan maupun papan dapat terpenuhi dari gaji yang saya terima di tempat saya bekerja					
3.	Saya tidak pernah merasa terganggu oleh yang lain pada saat melaksanakan pekerjaan					
4.	Keamanan di lingkungan tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam melaksanakan semua pekerjaan.					
5.	Tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
6.	Saya merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan tempat saya bekerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
7.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa derajat saya meningkat di mata masyarakat					
8.	Jabatan saya di tempat bekerja membuat saya menjadi panutan di tengah-tengah masyarakat					
9.	Tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi saya untuk mengembangkan diri					
10.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan tugas saya.					

C. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
I. Perencanaan pembelajaran						
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik					
2	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir					
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif					
4	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran					
I. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif						
5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif					
6	Guru menguasai materi pelajaran					
7	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif					
8	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran					
9	Guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran					
10	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif					
II. Penilaian pembelajaran						
12	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik					
13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP					
14	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya					

Universitas Terbuka

Lampiran 2

Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen

Variabel Iklim Organisasi

No.	Jawaban Item Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	4	4	4	46
2	5	5	5	5	4	5	4	47
3	4	5	4	4	4	5	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	41
6	4	4	5	4	5	4	4	42
7	4	5	5	5	4	4	5	26
8	5	5	5	5	5	5	5	41
9	5	5	5	4	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	35

Variabel Motivasi Kerja

No.	Jawaban Item Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
7	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	26
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	35

Variabel Kinerja Guru

No.	Jawaban Item Pertanyaan														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	68
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	49
7	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	56
8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	50
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	49
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	53

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Iklm Organisasi

Correlations

		Total Skor
Total_Skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	10
Item_1	Pearson Correlation	,177
	Sig. (2-tailed)	,626
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	-,032
	Sig. (2-tailed)	,931
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	-,277
	Sig. (2-tailed)	,439
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	-,273
	Sig. (2-tailed)	,446
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,016
	Sig. (2-tailed)	,965
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,452
	Sig. (2-tailed)	,190
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	-,498
	Sig. (2-tailed)	,143
	N	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Motivasi Kerja

Correlations

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,709*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,711*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,863**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Guru

Correlations

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,651*
	Sig. (2-tailed)	,041
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,785**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,762*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,723*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,707*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,884**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,748*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_12	Pearson Correlation	,884**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10

Item_13	Pearson Correlation	,723*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	,658*
	Sig. (2-tailed)	,039
	N	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Universitas Terbuka

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Iklm Organisasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	7

Motivasi Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10

Kinerja Guru

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	14

Universitas Terbuka

Lampiran 5

Rekapitulasi Data Variabel Iklim Organisasi

No.	Jawaban Item Pertanyaan							Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
3	5	4	4	4	4	4	5	30	4.29
4	5	5	5	4	5	4	4	32	4.57
5	5	5	4	4	4	4	4	30	4.29
6	2	2	2	4	4	4	4	22	3.14
7	5	4	3	4	4	4	4	28	4.00
8	4	4	4	5	4	4	4	29	4.14
9	5	4	5	4	4	4	4	30	4.29
10	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
11	5	4	5	5	4	5	4	32	4.57
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
13	5	4	4	5	5	5	5	33	4.71
14	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
15	5	5	4	4	4	4	5	31	4.43
16	3	4	3	4	4	4	4	26	3.71
17	4	5	4	4	4	4	4	29	4.14
18	5	4	5	4	4	5	4	31	4.43
19	4	4	4	4	4	4	3	27	3.86
20	5	4	4	4	5	4	4	30	4.29
21	4	4	4	4	5	5	4	30	4.29
22	4	4	3	4	4	4	4	27	3.86
23	3	4	4	4	4	5	5	29	4.14
24	2	5	5	4	4	4	4	28	4.00
25	3	4	5	5	4	4	4	29	4.14
26	4	5	4	4	5	4	4	30	4.29
27	4	4	5	5	4	4	4	30	4.29
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
29	5	3	3	4	4	4	4	27	3.86
30	5	4	4	4	4	3	4	28	4.00
31	4	4	4	4	5	4	3	28	4.00
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
33	5	5	5	5	5	5	3	33	4.71
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
35	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43
36	4	3	4	4	5	4	4	28	4.00
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
38	4	4	4	4	4	5	4	29	4.14
39	4	4	5	4	4	5	4	30	4.29
40	5	5	5	3	5	5	3	31	4.43
41	4	5	5	5	4	5	4	32	4.57
42	4	4	4	5	4	4	3	28	4.00
43	5	5	5	5	5	4	2	31	4.43
44	5	5	5	5	5	5	3	33	4.71
45	4	5	3	5	3	4	4	28	4.00
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
47	4	4	4	4	4	5	5	30	4.29
48	5	4	5	4	4	4	5	31	4.43
49	3	5	5	4	4	4	3	28	4.00

No.	Jawaban Item Pertanyaan							Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7		
50	5	4	4	4	2	5	5	29	4.14
51	5	4	4	5	5	5	4	32	4.57
52	4	3	4	4	4	5	4	28	4.00
53	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00

Universitas Terbuka

Lampiran 6

Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Kerja

No.	Jawaban Item Pertanyaan										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	5.57
2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	5	34	4.86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5.71
4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	41	5.86
5	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	41	5.86
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	5.43
7	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	39	5.57
8	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	41	5.86
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	6.00
10	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	41	5.86
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5.86
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5.71
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	5.86
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	5.86
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5.57
16	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	36	5.14
17	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	41	5.86
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	5.86
19	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40	5.71
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	6.00
21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44	6.29
22	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39	5.57
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	6.00
24	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	39	5.57
25	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	42	6.00
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	6.00
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	6.00
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	5.43
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5.57
30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	5.43
31	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	4.71
32	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	39	5.57
33	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	42	6.00
34	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42	6.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5.71
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5.57
37	2	5	5	3	2	2	5	5	5	5	39	5.57
38	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41	5.86
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5.71
40	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	41	5.86
41	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	43	6.14
42	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	39	5.57
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	5.86
44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	6.00
45	4	4	5	3	2	4	4	4	5	4	39	5.57
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	5.57
47	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	6.14
48	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	6.29
49	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39	5.57

No.	Jawaban Item Pertanyaan										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	6.00
51	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	42	6.00
52	4	4	4	2	5	2	3	5	3	4	36	5.14
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5.86

Universitas Terbuka

Lampiran 7

Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru

No.	Jawaban Item Pertanyaan														Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	7.71
2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	59	8.43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	62	8.86
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64	9.14
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61	8.71
6	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	57	8.14
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	8.14
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	61	8.71
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	62	8.86
10	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	8.86
11	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	62	8.86
12	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	58	8.29
13	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	63	9.00
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61	8.71
15	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	59	8.43
16	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	57	8.14
17	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60	8.57
18	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	61	8.71
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	59	8.43
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	8.57
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	8.57
22	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59	8.43
23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61	8.71
24	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	56	8.00
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	63	9.00
26	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	60	8.57
27	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	63	9.00
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58	8.29
29	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	59	8.43
30	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	58	8.29
31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	7.71
32	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	59	8.43
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	62	8.86
34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64	9.14
35	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61	8.71
36	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	57	8.14
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	8.14
38	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	61	8.71
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	62	8.86
40	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	8.86
41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	62	8.86
42	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	58	8.29
43	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	63	9.00
44	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61	8.71
45	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	59	8.43
46	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	57	8.14
47	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60	8.57
48	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	61	8.71
49	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	59	8.43

No.	Jawaban Item Pertanyaan														Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	8.57
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	8.57
52	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59	8.43
53	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61	8.71

Universitas Terbuka

Lampiran 8

Hasil Analisis Regresi Berganda Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,564	1,523

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,571	2	80,285	34,618	,000 ^a
	Residual	115,958	50	2,319		
	Total	276,528	52			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	29,441	3,937
	Iklim_Organisasi	,443	,107
	Motivasi_Kerja	,433	,116

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		7,477	,000		
	Iklim_Organisasi	,455	4,145	,000	,695	1,439
	Motivasi_Kerja	,409	3,724	,000	,695	1,439

- a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja
1	1	2,995	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	30,345	,30	,82	,02
	3	,001	48,177	,70	,18	,98

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55,61	63,09	59,91	1,757	53
Std. Predicted Value	-2,444	1,814	,000	1,000	53
Standard Error of Predicted Value	,217	,781	,339	,130	53
Adjusted Predicted Value	55,19	62,97	59,91	1,789	53
Residual	-4,698	2,667	,000	1,493	53
Std. Residual	-3,085	1,751	,000	,981	53
Stud. Residual	-3,130	1,803	,000	1,014	53
Deleted Residual	-4,835	3,060	-,001	1,603	53
Stud. Deleted Residual	-3,455	1,846	-,005	1,042	53
Mahal. Distance	,074	12,698	1,962	2,698	53
Cook's Distance	,000	,308	,026	,057	53
Centered Leverage Value	,001	,244	,038	,052	53

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Charts

