

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU  
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN IBUN  
KABUPATEN BANDUNG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

**Disusun Oleh :**

**TRİYANI**

**NIM. 500639074**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

**ABSTRAK****KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH, DAN MOTIVASI  
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR  
NEGERI DI KECAMATAN IBUN KABUPATEN BANDUNG**

Triyani  
[triyanikeanu@gmail.com](mailto:triyanikeanu@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertolak dari permasalahan akan pentingnya kinerja guru dalam upaya peningkatan dan pengembangan kualitas pendidikan. Diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rancangan penelitiannya menggunakan deskriptif korelasional. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif rerata, menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berada pada kategori baik, motivasi kerja guru berada pada kategori baik dan kinerja guru berada pada kategori baik. Selanjutnya berdasarkan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa (1) Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), besarnya koefisien regresi  $0,396^2 = 0,156$  atau 15,68 %. (2) Motivasi kerja guru ( $X_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), besarnya koefisien regresi  $0,399^2 = 0,159$  atau 15,92 %. (3) iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ), berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yaitu sebesar  $R_{square} 0,335 = 33,50\%$ . Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis dalam memperkuat teori-teori dan temuan-temuan penelitian sebelumnya, juga memberikan implikasi praktis terhadap upaya peningkatan kinerja guru, dalam kaitannya dengan iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.

**Kata Kunci:** iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan, kinerja guru.

## ABSTRACT

***THE CONTRIBUTION OF SCHOOL ORGANIZATION CLIMATE,  
TEACHERS' WORK MOTIVATION, WITH THE PERFORMANCE OF  
PUBLIC PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE DISTRICT OF IBUN,  
BANDUNG REGENCY***

Triyani  
[triyanikeanu@gmail.com](mailto:triyanikeanu@gmail.com)

Graduate Studies Proqram  
 Indonesia Open University

This study was driven from the issue of the importance of teachers' performance in improving and developing the quality of education. Among the many factors that could affect the performance of teachers were the school organization climate, and teachers' work motivation. The purpose of this study was to determine a significantly contribution school organization climate, and teachers' work motivation, with the public primary school teachers' performance, in the District of Ibum, Bandung regency. The approach used for this study is quantitative. The design uses descriptive correlational research. Data collection was by administering questionnaires using Likert scale. In the meantime, the technique of data analysis used descriptive and double regration analysis. Based on the result of average descriptive anaysis, it shows that the organization climate was in the good category, teachers' work motivation was in the good category, and the performance of teachers were at the good category. Furthermore, based on the results of double regration analysis, it shows that (1) school organization climate ( $X_1$ ) there was a significant contribution with the performancce of teachers (Y). The amount of coefficients regration was  $0,396^2 = 0,156$  or 15,68 %; (2) teachers' work motivation ( $X_2$ ) was a significant contribution with the performance of teachers (Y). The amount of coefficients regration was  $0,399^2 = 0,159$  atau 15,92 %; (3) school organization climate ( $X_1$ ), teachers' work motivation ( $X_2$ ) was a significant simulatenous contribution with the performance of teachers (Y) at  $0,335 = 33,50\%$ . Rsquare. The finding of this study provide theoretical implications in strengthening the theories and findings of previous studies. The finding of this study also provides practical implications on the efforts of improving teachers' performance, in relation to the s school organization climate, and teachers' work motivation in the public primary schools. Ibum District of Bandung regency.

Keywords: school organization climate, teachers' work motivation, and teachers' performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DASAR**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURUSEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATA IBUN KABUPATEN BANDUNG**

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.



**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : **KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP  
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI  
KECAMATA IBUN KABUPATEN BANDUNG**

Nama : TRIYANI  
NIM : 500639074  
Program Studi : Pendidikan Dasar

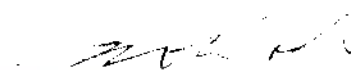
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. NUGRAHA SUHARTO, M.Pd  
NIP. 19670618 200112 1 001

Pembimbing II



MOHAMAD TOHA, M.Ed., Ph.D.  
NIP. 19610203 198602 1 001

Penguji Ahli



Prof. Dr. St. BUDI WALUYA, M.Si  
NIP. 19680907 199303 1 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan



Dr. Ir. AMALIA SAPRIATI, M.A.  
NIP. 19600821 198601 2 001

Dekan FKIP



Prof. Drs. UDANKUSMAWAN, M.A., Ph.D.  
NIP. 19690405 199403 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DASAR**

**PENGESAHAN**

Nama : TRIYANI  
 NIM : 500639074  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Judul TAPM : **KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH,  
 DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP  
 KINERJA GURUSEKOLAH DASAR NEGERI DI  
 KECAMATA IBUN KABUPATEN BANDUNG**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal : Minggu/31 Juni 2018

Waktu : Pukul 09.30-11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**Panitia Penguji TAPM**

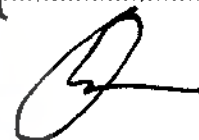
Ketua Komisi Penguji  
 Drs. ENANG RUSYANA, M.Pd.



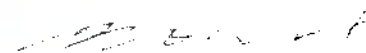
Penguji Ahli  
 Prof. Dr. St. BUDI WALUYA, M.Si



Pembimbing I  
 Dr. NUGRAHA SUHARTO, M.Pd



Pembimbing II  
 MOHAMAD TOHA, M.Ed., Ph.D.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan kekuatan dan kesehatan lahir dan batin. Atas izin dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tesis Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung” tepat pada waktunya. Tesis TAPM ini merupakan salah satu syarat untuk menumpuk ujian sidang Tesis di Universitas Terbuka.

Dalam menyelesaikan Tesis TAPM ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu baik berupa moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Dr. Nugraha Suharto, M.Pd., selaku pembimbing 1 yang telah memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan serta motivasi kepada penulis dalam menyusun tesis TAPM ini.
2. Muhamad Toha, M.Ed., Ph.D selaku pembimbing 2 yang telah memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan serta motivasi kepada penulis dalam menyusun tesis TAPM ini.
3. Prof. Dr. H. Ruganda, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Terbuka Bandung telah banyak memberikan saran dan motivasinya dalam penyusunan tesis ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga bagi penyelesaian studi dan penyusunan tesis ini.
5. Drs. Tresna Budi Sukmana, M.M selaku kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Ibum yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di wilayahnya.
6. Bapak dan Ibu guru Sekolah Dasar Negeri di seluruh Kecamatan Ibum, yang telah bersedia menjadi responden untuk memberikan data dan informasinya serta telah banyak membantu dalam penyusunan tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa S2 Pendidikan Dasar Angkatan 2016 yang telah bersama-sama melewati masa studi dalam suka dan duka.
8. Ibu mertua Oo.Rostika dan Bapak Lili Ghozali yang telah memberikan bantuan moril dan materil serta doanya kepada penulis dan selalu memberi inspirasi dan semangat.
9. Pihak lain yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu baik moril maupun materil.

Ucapan terima kasih yang teramat besar penulis haturkan kepada Ayahanda tercinta Firmansyah (Alm) dan Ibunda tercinta Euis Karyati, bakti yang mendalam penulis ucapkan atas kasih sayang dan doanya yang tiada henti sehingga penulis bisa menggapai semua cita-cita.

Ucapan tanda terima kasih yang spesial bagi suamiku tercinta Muhamad Ramdan. M.Pd. yang selalu setia mendampingi, mewarnai hidup, memotivasi dan



memberikan perhatian tulus, yang menjadikan penulis lebih berarti dan bersemangat dalam menjalani hidup.

Dan harapan yang sangat besar penulis sampaikan untuk kedua anakku tersayang Raihan Muhamad Al-Farizi (Kaka Fariz) dan Kcanu Muhamad Al-Ghifari (De Kean) semoga kelak kalian menjadi insan yang berguna bagi nusa bangsa dan agamamu. Tiada sesuatu yang lebih berharga yang dapat penulis berikan kecuali harapan dan doanya semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala kebaikan yang telah diberikan.

Atas segala kekurangan yang ada, penulis sampaikan karya tulis ini, semoga dapat diambil manfaatnya. Segala kebenaran dalam penulisan ini merupakan kebenaran ilmu, akan tetapi segala kesalahan yang ada semata-mata adalah kesalahan penulis. Untuk itu segala saran dan kritik yang mengarah kepada perbaikan sangat penulis harapkan.

Bandung, Mei 2018

Penulis

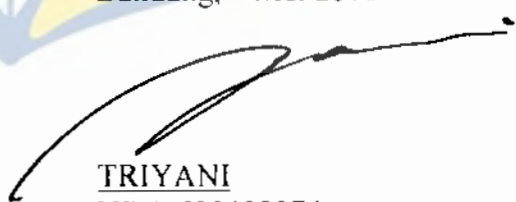
**RIWAYAT HIDUP**

Nama : TRIYANI  
NIM : 5006389074  
Program Studi : Pendidikan Dasar  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bandung / 26 Juli 1981

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN CIPARAY V tahun 1994  
Lulus SMP di SMPN I CIPARAY tahun 1997  
Lulus SMU di SMUN 1 BALEENDAH tahun 2000  
Lulus D2 PGSD di UPI Kampus Cibiru tahun 2003  
Lulus S1 PGSD di UPI Kampus Cibiru tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2006 sebagai guru sekolah dasar  
di SDN CIPARAY V Kec. Ciparay, Kab. Bandung  
Tahun 2006 s/d 2009 sebagai guru di SD  
LABORATORIUM UPI Kampus Cibiru  
Tahun 2009 sekarang sebagai guru sekolah dasar  
di SDN NEGLASARI 02 Kec. Ibun, Kab. Bandung

Bandung, Mei 2018

  
TRİYANI  
NIM. 500639074

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Pernyataan Bebas Plagiasi .....	iii
Lembar Layak Uji .....	iv
Pengesahan Panitia Penguji TAPM .....	v
Persetujuan TAPM .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Riwayat Hidup .....	x
Daftar Isi .....	xi
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Grafik .....	xv
Daftar Tabel .....	xvi
Daftar Lampiran .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. Kinerja Guru .....	10
a. Konsep Kinerja Guru .....	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	13
c. Indikator Kinerja Guru .....	15
2. Iklim Organisasi Sekolah .....	17
a. Pengertian Iklim Organisasi .....	17
b. Iklim Organisasi Sekolah .....	19
c. Karakteristik Iklim Organisasi Sekolah .....	22
3. Motivasi .....	28
a. Konsep Motivasi .....	28
b. Teori Motivasi .....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Berpikir .....	42
D. Hipotesis Penelitian .....	44
E. Variabel Operasional .....	44

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Dasain Pencilitian .....	46
1. Jenis Penelitian .....	46
2. Variabel Penelitian .....	47
B. Populasi dan Sampel .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel .....	51
C. Instrumen Penelitian .....	53
1. Validasi instrumen .....	57
2. Realibilitas instrumen .....	61
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	62
1. Sumber Data .....	62
2. Teknik pengumpulan Data .....	63
E. Metode Analisis Data .....	64
1. Analisis Deskriptif .....	64
2. Uji Asumsi Klasik .....	66
a. Uji Normalitas .....	66
b. Uji Linearitas .....	67
F. Uji Hipotesis .....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	69
1. Analisis Deskriptif .....	69
a. Deskriptif Data Iklim Organisasi .....	70
b. Deskriptif Data Motivasi Kerja Guru .....	71
c. Deskriptif Data Kinerja Guru .....	73
2. Uji Asumsi Klasik .....	75
a. Uji Normalitas .....	75
b. Uji Linearitas .....	76
3. Hasil Analisis Regresi Ganda .....	77
a. Merumuskan Hipotesis dan Persamaan Regresi .....	78
b. Menggambar Diagram Regresi .....	78
c. Menghitung Koefisien Regresi .....	79
d. Merangkum Hasil Analisis Regresi .....	84
e. Memaknai Hasil Analisis Regresi .....	84
B. Pembahasan .....	85
1. Analisis Deskriptif .....	85
a. Iklim Organisasi .....	85
b. Motivasi Kerja Guru .....	86
c. Kinerja Guru .....	87
2. Analisis Kontribusi Antar Variabel .....	88
a. Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru .....	88
b. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	90
c. Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja guru Terhadap Kinerja Guru .....	92

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	94
1. Kesimpulan Berkaitan Dengan Deskriptif Data Penelitian ..	94
2. Kesimpulan Berkaitan Dengan Analisis Regresi Ganda Antar Variabel .....	96
B. Implikasi Penelitian .....	97
1. Implikasi Teoritis .....	97
2. Implikasi Praktis.....	98
C. Saran-Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	105



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Konseptual Hubungan Antar Variabel .....	42
3.1	Hubungan Antar Variabel .....	47
4.1	Hubungan Antar Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ .....	78





**DAFTAR GRAFIK**

Grafik	Halaman
4.1 Kategori Iklim Organisasi Sekolah .....	71
4.2 Kategori Motivasi Kerja Guru .....	72
4.3 Kategori Kinerja Guru .....	74
4.4 Histogram dan P-P Plot Hasil Uji Normalitas .....	76



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Matrik Variabel, Sub Variabel, dan Indikator.....	48
3.2 Jumlah Populasi Guru SD Negeri di Kecamatan Ibun Kabupaten Bandung .....	50
3.3 Proporsi Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Ibun Kabupaten Bandung .....	52
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	54
3.5 Pemberian Skor Alternatif Jawaban .....	57
3.6 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi .....	58
3.7 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru....	59
3.8 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	60
3.9 Tabel Kriteria Reliabilitas .....	61
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	62
4.1 Hasil <i>Descriptive Statistics</i> Variabel Penelitian .....	69
4.2 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi Sekolah .....	70
4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru .....	72
4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....	74
4.5 Hasil Uji Normalitas Data .....	75
4.6 Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y) .....	76
4.7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y) .....	77
4.8 <i>Coefficients</i> Variabel $YX_1$ .....	79

4.9	<i>Coefficients</i> Variabel $YX_2$ .....	81
4.10	<i>Summary</i> Variabel $Y, X_1, X_2$ .....	82
4.11	Anova Variabel $Y, X_1, X_2$ .....	82
4.12	<i>Coefficients</i> Variabel $Y, X_1, X_2$ .....	83
4.13	Rangkuman Hasil Analisis Regresi .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Uji Coba Penelitian.....	105
a. Variabel Iklim Organisasi Sekolah.....	106
b. Variabel Motivasi Kerja Guru .....	108
c. Variabel Kinerja Guru .....	110
Lampiran 2 Validitas dan Realibitas .....	112
a. Validasi dan Reliabilitas Iklim Organisasi Sekolah .....	112
b. Validasi dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru .....	115
c. Validasi dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru .....	118
Lampiran 3 Angket Penelitian .....	120
a. Variabel Iklim Organisasi Sekolah.....	121
b. Variabel Motivasi Kerja Guru .....	123
c. Variabel Kinerja Guru .....	125
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian .....	127
a. Data Hasil Penelitian Variabel Iklim Organisasi Sekolah ....	127
b. Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja Guru .....	131
c. Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru.....	135
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Varibel Penelitian .....	139
Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi Sekolah.....	140
Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru .....	141
Lampiran 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	142

Lampiran 9 Hasil Normalitas .....	143
Lampiran 10 Hasil Linearitas.....	144
Lampiran 11 Hasil Analisa Regresi Ganda .....	145
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian .....	146
Lampiran 13 Pelaksanaan Penelitian .....	148



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan landasan yang paling utama dalam perkembangan kemajuan suatu Bangsa. Tidak mengherankan ada ungkapan bahwa bangsa yang besar dan bermartabat adalah bangsa yang memperhatikan dunia pendidikannya. Dengan memperhatikan dunia pendidikannya maka bangsa tersebut akan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berdaya saing, inovatif, kreatif dan bermartabat. SDM yang berkualitas tentunya merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan dan kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu banyak para negarawan berpendapat bahwa bangsa yang kaya bukan bangsa yang banyak sumber daya alamnya tetapi bangsa yang kaya adalah bangsa yang berkualitas sumber daya manusianya. Karena melalui proses pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, baik untuk membangun karakter bangsa maupun memajukan kesejahteraan bangsa itu sendiri (Asmani, 2010:8).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan yang bermutu. Agar tercipta pendidikan yang bermutu, maka konsekuensinya perlu ditingkatkan komponen-komponen pelaksana sistem pendidikan, hal itu bisa meliputi *human* dan *material resources*. Salah satu komponen pendidikan yang dimaksud dengan *human resources* yang selama ini



mendapat perhatian lebih banyak adalah guru. Dominannya pemerintah terhadap peningkatan kinerja guru, sebenarnya didasarkan pada suatu anggapan bahwa ditangan gurulah mutu pendidikan kita bergantung, guru dianggap faktor kunci terhadap maju mundurnya kualitas pendidikan. (Imron, 2011:1-2).

Oleh karena itu sangatlah logis apabila kualitas pendidikan tergantung pada kualitas kinerja guru yang menjadi ujung tombak dunia pendidikan. Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja atau basil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Apabila pekerjaan dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah dan prosedur yang benar, maka hasil pekerjaannya akan selalu mengarah pada peningkatan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan harapan hasil pekerjaan yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut.

Idealnya guru yang mempunyai kinerja tinggi maka dia akan bersikap positif terhadap pekerjaan yang diampunya, dan seorang guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, nilai dan sikap tersebut akan dapat terlihat seperti disiplin yang tinggi, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi, dan mempunyai komitmen yang tinggi.

Demikian pentingnya peranan guru yang mempunyai kinerja tinggi dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan, maka sangat perlu dilakukan pembinaan-pembinaan agar guru-guru memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan, khususnya di sekolah-sekolah dasar di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung segera dapat terwujud dengan lebih optimal.

Terkait dengan kinerja guru di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung, sebenarnya sudah menunjukkan kinerja yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari berbagai prestasi yang pernah diraih baik oleh guru-gurunya maupun oleh para siswa-siswinya baik di tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi. Selain itu juga tingkat kedisiplinan yang cukup baik dari para guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, walaupun sebagian besar sekolah-sekolah di kecamatan tersebut berada di wilayah pegunungan namun persentase kehadiran guru tidak menurun, hal ini menunjukkan bahwa motivasi, tanggungjawab dan dedikasi guru di kecamatan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya sudah cukup baik. Oleh sebab itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru harus terus digali demi meningkatkan serta tetap terpeliharanya kinerja guru yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum terdiri atas dua faktor yaitu internal dan faktor eksternal. Faktor internal berhubungan dengan tingkat kemampuan dan sifat seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Orang yang mempunyai kemampuan tinggi dan memiliki sifat sebagai pekerja keras maka kecenderungan tingkat kinerja yang dihasilkannya pun akan baik,



sebaliknya orang yang mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki sifat untuk memperbaiki kemampuannya maka kinerjanya cenderung buruk. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku dan sikap pimpinan, fasilitas kerja, tindakan-tindakan rekan kerja, dan iklim organisasi. (Mangkunegara, 2014).

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, (2014, p.14), “kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (1) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi, (3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*”.

Kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stern (dalam Mangkunegara, 2014), yang menyatakan bahwa faktor individu (termasuk faktor keturunannya) yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak, dan faktor lingkungan pun sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak.

Faktor lingkungan seperti iklim organisasi dan faktor individu seperti motivasi kerja tentunya merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Iklim organisasi dapat mempengaruhi baik secara langsung atau tidak pada kinerja guru di sekolah. Iklim organisasi ini juga dapat

berpengaruh besar pada kenyamanan guru dalam bertugas. Guru akan merasa lebih nyaman jika temperatur organisasi sekolah lebih kondusif. Sebaliknya jika temperatur organisasi sekolah tinggi maka guru akan merasa kurang nyaman dan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Owens (1991), mengartikan iklim organisasi sebagai kajian tentang persepsi individu yang memiliki berbagai aspek dilingkungan organisasi. Ia selanjutnya mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah mencakup berbagai variabel yang didefinisikan dan dirasakan oleh anggota-anggota kelompok. Faktor-faktor tersebut mungkin dapat diperluas menjadi norma-norma dari sistem sosial dan harapan-harapan yang dirasakan oleh berbagai kelompok dan dikomunikasikan pada anggota-anggota kelompok.

Hoy dan Miskel (2014), menyatakan Iklim organisasi sekolah mengacu kepada berbagai persepsi para guru akan keseluruhan lingkungan kerja sekolah yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal dan seluruh kepribadian para partisipan serta kepemimpinan organisasi. Maka iklim organisasi sekolah merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Iklim lebih mengacu kepada kualitas lingkungan yang dialami oleh para guru dan mempengaruhi perilaku mereka.

Kemudian salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, berkeinginan, bertingkah laku, dan melaksanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya (Uno, 2011). Tingkat



dorongan mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja, akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental seorang guru haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia baik secara fisik, maupun non fisik dalam setiap situasi dan kondisi kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selanjutnya dikatakan juga bahwa besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2011). Demikian juga dengan guru yang memiliki tugas pokok dalam bidang pendidikan. Guru pasti memiliki berbagai macam motivasi sehingga mereka mau mengabdikan diri untuk mendidik anak bangsa. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi kemungkinan mereka akan memiliki kinerja yang baik dan jika motivasinya rendah maka kinerja mereka juga relatif rendah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru berkontribusi terhadap baik atau buruknya kinerja seorang guru. Kesimpulan tersebut diperkuat kembali melalui penelitian-penelitian terdahulu diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan Setiati (2014) membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 10,94%. Dan penelitian Diyanti dan Afandi (2017), diketahui bahwa iklim berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 0,458. Selaras dengan teori-teori di atas, temuan penelitian ini juga didukung dengan penelitian Setiati (2014) membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 13,03%. Taryani (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara

motivasi kerja dengan kinerja guru SD koefisien sebesar 0,504. Dan Penelitian Wijaya dan Herminigsih (2015) menunjukkan terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,854. Temuan-temuan tentang adanya kontribusi iklim organisasi, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru inilah yang akan dibuktikan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana deskripsi mengenai iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar kontribusi simultan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.
2. Mengetahui kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.
3. Mengetahui kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.
4. Mengetahui kontribusi simultan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan secara empiris hubungan antar variabel yang diteliti yaitu meliputi iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Juga hasil penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Dinas Pendidikan Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung

Penelitian ini setidaknya dapat dijadikan panduan atau pedoman keilmuan dan pengetahuan tentang iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan terutama dalam dunia pendidikan.

### b. Bagi Guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung

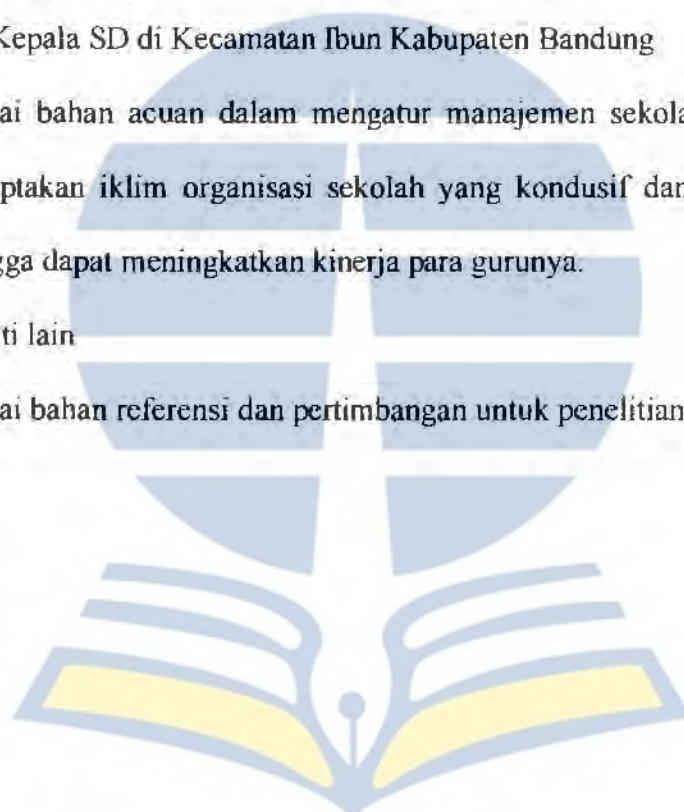
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan motivasi terhadap kinerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

### c. Bagi Kepala SD di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung

Sebagai bahan acuan dalam mengatur manajemen sekolah terutama dalam menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif dan memotivasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja para gurunya.

### d. Peneliti lain

Sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Guru

###### a. Konsep Kinerja Guru

Banyak definisi mengenai kinerja, istilah kinerja dalam Bahasa Inggris adalah *performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, pelaksanaan, pertunjukan, dan daya guna. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja juga erat hubungannya dengan produktifitas individu ataupun produktifitas suatu lembaga atau organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat beberapa definisi kinerja yang dikemukakan oleh para ahli. Mangkunegara menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (2014, p. 9).

Beberapa pendapat ahli mengenai kinerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja ini sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan tingkat motivasi seseorang.

Setiap kinerja tentunya mempunyai spesifikasi tertentu yang berbeda. Kinerja guru mempunyai spesifikasi khusus yang dapat diukur dan dilihat



berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Sehubungan dengan itu, kinerja guru yang dimaksud adalah unjuk kerja dan prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam proses belajar mengajar. Sesuai dengan hal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat 1 dituliskan bahwa kompetensi guru itu sendiri merupakan perpaduan antara (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kemudian masih dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 20 dituliskan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta dapat menilai dan mengevaluasi hasil belajar. Kewajiban dan tugas pokok di atas yang apabila dapat dilaksanakan sepenuhnya dengan dedikasi yang tinggi tentunya merupakan salah satu wujud dalam kinerja guru.

Senada dengan itu Subroto (2007) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan kecakapan guru dalam menciptakan suatu pembelajaran yang komunikatif, educative, dan efektif sehingga ranah kognitif, afektif dan psikomotor siswa tumbuh dan berkembang sebagai upaya dari proses.

Standar kinerja guru itu berhubungan dengan prestasi guru dan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, mempersiapkan dan membuat perencanaan pembelajaran, mendayagunakan media pembelajaran, dapat melibatkan siswa dalam berbagai

pengalaman belajar, dan mempunyai jiwa kepemimpinan aktif bagi guru itu sendiri (Sahertian, 1997).

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja maksimal yang dapat dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya yang telah dipercayakan kepadanya dengan hasil yang baik dan memuaskan (Suprihatiningrum, 2013). Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tersebut, artinya untuk memiliki kinerja guru yang baik, guru tersebut harus mempunyai kompetensi yang mendukung. Tanpa kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi ditambah dengan motivasi. Kompetensi untuk dapat melakukan dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sedangkan motivasi untuk bisa berkembang dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya tersebut.

Kinerja guru merupakan aspek yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian utama agar kualitas pendidikan dapat selalu terjaga dan berkembang dengan baik, oleh sebab itu kinerja guru harus selalu dapat diukur secara periodik. Tujuan penilaian kinerja ini dimaksudkan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kinerjanya yang terukur setiap waktu (Mangkunegara, 2014). Berknaan dengan pentingnya alat evaluasi untuk mengukur tingkat kinerja guru, Depdiknas membuat Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi (1) rencana pembelajaran atau yang disebut dengan Rencana Program Pembelajaran (RPP), (2) prosedur pembelajaran, dan (3) hubungan antar pribadi.



Kinerja guru yang diaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran tentunya melalui sebuah proses. Seperti saat guru mengajar hendaknya telah membuat suatu perencanaan sehingga arah pembelajaran dan tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Proses pembelajaran yang mencerminkan kinerja guru yang baik dapat meliputi pembuatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang kondusif, aplikatif, komunikatif dan menyenangkan, pelaksanaan evaluasi sampai pada analisis pembelajaran dan selanjutnya dapat melaksanakan berbagai program pengayaan bagi siswa yang berkompeten, dan remedial bagi siswa yang masih perlu bimbingan dalam hal pemahaman materi pelajaran.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil maksimal yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam mencapai tujuan pengajaran, meliputi aspek perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pemeliharaan kelas yang edukatif dan kondusif, serta pencapaian dan penilaian hasil belajar.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Secara umum faktor kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2014) dalam bukunya *Evaluasi Kinerja SDM* bahwa yang dimaksud dengan faktor internal (disposional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti kemampuannya dan motivasinya atau tipe bekerjanya apakah sebagai pekerja keras atau bukan. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja



seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya, seperti fasilitas kerja, perilaku atau sikap dan tindakan-tindakan dari pimpinan, rekan kerja, dan iklim organisasi.

Hal senada dikemukakan oleh Mahmudi (2007) bahwa kinerja seseorang merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti (1) Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*, (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa (2007) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru setidaknya ada sepuluh faktor yaitu (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.

Selanjutnya Surya (2004) menambahkan bahwa faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru adalah faktor kepuasan kerja yang dipengaruhi dalam hal kesejahteraan guru. Kepuasan kerja ini biasanya diperoleh melalui (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri seperti motivasi untuk bekerja, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari kondisi dan situasi lingkungan kerja tempat guru itu bekerja bisa berupa kelengkapan sarana dan prasarana, sikap dan perilaku pimpinan, iklim kerja serta kepuasan guru dalam bekerja seperti besarnya upah yang diterima, dan rasa nyaman dalam bekerja.

### **c. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja sangat penting untuk dianalisis dan dievaluasi yang berfungsi agar tingkat dan kualitas kinerja seseorang dapat terukur yang selanjutnya bisa diambil suatu keputusan apakah seseorang itu perlu mendapat pembinaan atau penghargaan. Untuk mengevaluasi kinerja seseorang tentunya harus berpedoman pada unsur, dimensi, kriteria dan indikator-indikator apa yang akan dijadikan sebagai sebuah alat penilaian kinerja.

Dimensi atau sub variabel kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, Terence R, (Definisi.Pengertian.Com) mengemukakan



dalam suatu *area of performance*, tentang aspek-aspek *performance* yaitu (1) kualitas hasil kerja (*quality of work*), (2) ketepatan waktu (*promptness*), (3) prakarsa/inisiatif (*initiative*); (4) kemampuan (*capability*), dan (5) komunikasi (*communication*). Kelima sub variabel kinerja guru tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan.

Indikator-indikator kinerja guru yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, Terence. R adalah sebagai berikut; (1) Kualitas hasil kerja seperti kepuasan siswa, pemahaman siswa, prestasi siswa, (2) ketepatan waktu seperti waktu kedatangan dan waktu pulang, (3) Prakarsa/inisiatif, seperti mewujudkan kreatifitas, pencapaian prestasi, (4) Kemampuan seperti penguasaan materi, penguasaan metode pengajaran, (5) Komunikasi seperti mutu penyampaian materi, dan penguasaan keadaan kelas.

Sedangkan menurut Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2008) indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan melalui tiga kegiatan pembelajaran di kelas, diantaranya adalah:

1) **Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan pelajaran

2) **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.

### 3) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah cara yang ditunjukkan 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, pengelolaan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang menjadi indikator kinerja seorang guru adalah tercermin dalam kualitas proses pembelajarannya yaitu bagaimana kemampuan seorang guru dalam membuat perencanaan program pembelajaran, bagaimana kompetensi guru dalam kegiatan proses pembelajaran, dan kemampuan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran.

## 2. Iklim Organisasi Sekolah

### a. Pengertian Iklim Organisasi

Upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi peran pemimpin sangatlah strategis. Salah satu diantaranya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan sebuah iklim organisasi yang nyaman dan kondusif. Iklim organisasi tidak terlepas dari faktor manusia dalam organisasi. Iklim organisasi yaitu lingkungan manusia dalam satu organisasi dimana mereka beraktifitas melakukan pekerjaan. Dengan demikian iklim tersebut berlangsung di lingkungan organisasi tempat orang-orang melaksanakan pekerjaannya. Karena itu antara organisasi yang satu dengan yang lainnya



memiliki iklim yang berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan adanya suatu keunikan sifat dan perilaku organisasi.

Dharma (1990), menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Owens (1991), mengartikan iklim organisasi sebagai kajian tentang persepsi individu yang memiliki berbagai aspek di lingkungan organisasi. Ia selanjutnya mengemukakan bahwa iklim organisasi mencakup variabel-variabel yang didefinisikan dan dirasakan oleh semua anggota kelompok. Faktor-faktor tersebut mungkin dapat diperluas menjadi norma atau aturan dari sistem sosial dan harapan-harapan yang dirasakan oleh berbagai kelompok dan dikomunikasikan pada setiap anggota kelompoknya.

Iklim organisasi merupakan pengembangan konsep moral kerja. Bila moral kerja hanya menyangkut sikap pribadi atau kelompok dalam bekerja, maka iklim mencakup praktek, tradisi dan kebiasaan bekerja dalam organisasi (Sikula dalam Pidarta, 1988). Iklim organisasi berhubungan erat dengan ciri-ciri yang ada pada sebuah organisasi, kegiatan organisasi, dan perilaku pimpinan serta perilaku para pekerjanya. Umumnya dapat diterima anggapan bahwa ciri-ciri unik pada suatu organisasi berikutan dengan kegiatan dan perilaku pimpinan sangat menentukan timbulnya suatu iklim tertentu dalam organisasi. Iklim yang ada dalam organisasi merupakan faktor pokok yang dapat menentukan setiap pekerjanya. Sebagaimana disebutkan Gibson dkk. (1995), bahwa iklim organisasi berkaitan dengan persepsi setiap pekerjanya dan iklim tersebut dapat mempengaruhi setiap pekerja di dalam organisasi. Iklim organisasi secara luas

diartikan sebagai suasana lingkungan kerja yang secara langsung ataupun secara tidak langsung dirasakan oleh para pekerja (Huda, 2011).

Rumusan-rumusan iklim di atas, dapat mengartikan bahwa iklim organisasi merupakan situasi dan kondisi yang berlangsung di lingkungan kerja yang dirasakan oleh pekerja organisasi. Iklim organisasi tersebut merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja dalam sebuah organisasi. Dengan iklim organisasi yang kondusif para pekerja akan merasa nyaman dalam melakukan aktifitas pekerjaannya.

#### **b. Iklim Organisasi Sekolah**

Istilah iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan yang mempengaruhi perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut Gilmer (dalam Hoy and Miskel, 2014). Sebagai karakteristik khusus iklim organisasi dapat membedakan kondisi organisasi suatu sekolah dengan keadaan organisasi sekolah lainnya. Sesuai yang disebutkan oleh Davis dan Werther (dalam Hoy and Miskel, 2014) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dalam sebuah organisasi dimana mereka melakukan aktifitas kerja. Dengan demikian iklim tersebut berlangsung di dalam lingkungan organisasi tempat orang-orang melakukan aktifitas dan pekerjaannya. Maka dari itu antara organisasi yang satu dengan yang lainnya akan memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Steers (1997) mengemukakan pendapatnya bahwa iklim organisasi berkaitan dengan persepsi para pekerjanya. Jika pekerja sudah merasa bahwa iklim organisasi yang diterapkan itu otoriter,



maka perilaku para pekerja akan sesuai dengan anggapannya. Walaupun pimpinan sudah melakukan perubahan kepemimpinan demokratis untuk kepentingan pekerja namun sulit untuk merubah persepsi pekerja.

Penjelasan di atas, mengartikan yang dimaksud dengan iklim organisasi dalam penelitian ini adalah iklim organisasi sekolah. Oleh karena itu yang dimaksud iklim organisasi sekolah yaitu iklim yang terjadi di lingkungan organisasi sekolah. Sebagaimana dikemukakan Hoy dan Miskel (2014), bahwa iklim organisasi sekolah merupakan karakteristik suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya dan karakteristik tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada di sekolah itu. Iklim organisasi sekolah merupakan karakteristik warga sekolah yang terdiri dari para siswa, guru dan pimpinan atau kepala sekolah. Kesemuanya memiliki peranan dalam menciptakan suasana sekolah dan menyeimbangkan dimensi-dimensi organisasi dengan individu dilihat dari hubungan sosial.

Iklim organisasi sekolah mengacu pada berbagai persepsi atau anggapan guru akan keseluruhan lingkungan kerja sekolah yang dapat dipengaruhi oleh organisasi formal dan organisasi informal serta seluruh kepribadian para partisipan serta kepemimpinan organisasi (Hoy dan Miskel, 2014). Dengan demikian, iklim organisasi itu merupakan seperangkat karakteristik internal yang dapat membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Iklim sekolah juga lebih mengacu kepada kualitas lingkungan yang dirasakan oleh para guru sehingga dapat perilaku mereka.



Halpin dan Croft (dalam Hoy dan Miskel, 1987) mempolakan iklim organisasi sekolah menurut hasil penelitiannya bahwa, (1) sekolah-sekolah berbeda sekali bila dilihat dari kondisi masing-masing, (2) konsep moral sama sekali tidak disediakan indek untuk kondisi ini, (3) para kepala sekolah 'ideal' yang ditugaskan di staf sekolah sangat membutuhkan perbaikan-perbaikan tetapi tidak didukung oleh staf pengajar, dan (4) masalah iklim organisasi merupakan sesuatu yang sangat menarik perhatian umum.

Hal tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Sergiovanni (1987) iklim sekolah merupakan hubungan timbal balik antara faktor-faktor sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok lingkungan sekolah. Pentingnya iklim organisasi sekolah, dapat mempengaruhi (1) belajar dan mengajar, (2) sikap dan moral, (3) kesehatan mental, (4) produktivitas, (5) perasaan percaya dan pengertian, dan (6) perubahan dan pembaharuan. Peranan kepala sekolah sebagai manajer, organisator, koordinator dan evaluator faktor-faktor tersebut, dapat memberikan kontribusi yang tinggi, apakah ia positif ataukah negatif dalam iklim organisasi sekolah.

Sergiovanni (1987) menyebutkan, bahwa iklim organisasi sekolah merupakan sebuah konsep kelompok yang tidak lebih dari persepsi seseorang, perasaan, atau interpretasi kehidupan dalam suatu sekolah. Selanjutnya disebutkan bahwa iklim sekolah tidak hanya mengidentifikasikan kualitas kehidupan di suatu sekolah, tetapi juga mempengaruhi kapasitas sekolah untuk berubah, kebiasaan kerja dan gaya pengoperasian kepala sekolah, guru-guru dan para siswa. Iklim organisasi sekolah akan mempengaruhi kualitas belajar dan mengajar. Iklim

organisasi sekolah merupakan seperangkat karakteristik internal sekolah yang bersumber dari kepala sekolah maupun dari guru yang dipersepsikan oleh para guru dapat mempengaruhi kemampuan profesionalnya (Huda, 2011).

Mengacu pada pengertian iklim organisasi sekolah tersebut di atas, maka yang dimaksud iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah karakteristik sekolah yang bersumber dari kepala sekolah ataupun dari guru yang dipersepsikan oleh para guru dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah. Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti mengacu pada konsep perilaku kepala sekolah dan guru.

### c. Karakteristik Iklim Organisasi Sekolah

Karakter iklim organisasi Yang dimaksud karakteristik disini adalah bagian komponen khusus yang dipersepsikan sebagai tolok ukur iklim organisasi sekolah. Dengan demikian, iklim organisasi sekolah tersebut mencakup berbagai dimensi iklim organisasi sekolah. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijadikan sebagai tolok ukur iklim organisasi sekolah.

Sehubungan dengan masalah dimensi atau komponen khusus dari iklim organisasi masih terdapat perbedaan pendapat dari sebagian ahli. Sebagaimana disebutkan Streers (dalam Hloy and Miskel, 2014), bahwa masih terdapat perbedaan persepsi yang besar mengenai bentuk dimensi atau komponen khusus mana yang terlibat. Hal tersebut disebabkan oleh: (1) keanekaragaman subyek yang diteliti (misalnya organisasi bisnis atau perusahaan, sekolah, laboratorium penelitian dan pengembangan, perwakilan pemerintah dan sebagainya). Untuk mengidentifikasi sejumlah dimensi inti yang relevan bagi



organisasi dipandang sulit. Karena setiap organisasi memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda satu dengan yang lainnya, (2) bahwa seorang peneliti biasanya berpendapat dan menetapkan iklim dengan tidak terlalu memperhatikan bagaimana hubungan perangkat ukuran dengan yang lainnya.

Hoy dan Miskel (2014) mengemukakan, bahwa iklim organisasi sekolah dapat di lihat dari tiga sudut pandang yaitu keterbukaan, kesehatan organisasi dan kewarganegaraan. Ketiga hal tersebut dapat menjadi acuan dan dapat membekali siswa serta praktisi administrasi pendidikan untuk menganalisis, memahami, memetakan, dan mengubah lingkungan kerja sekolah.

#### 1) Iklim keterbukaan organisasi

Halpin dan croft (dalam Hoy dan Miskel, 2014) menganalisis sebuah organisasi sekolah melalui perilaku kepala sekolah dan yang diarahkan pada iklim organisasi sekolah terbuka dan tertutup. Dari hasil penelitiannya dijelaskan tentang iklim organisasi terbuka dan tertutup tingkat dorongan dan bimbingan yang mengindikasikan semangat kerja tinggi, dan keadaan berlepas diri rendah. Kolaborasi karakteristik tersebut menimbulkan iklim dengan perilaku kepala sekolah dan guru yang sangat baik.

Dijelaskan Hoy dan Miskel (2014), bahwa organisasi sekolah dengan iklim terbuka ditandai adanya proses kerjasama dan saling menghargai antara personil sekolah, baik guru dengan guru lainnya atau guru dengan kepala sekolah. Kepala sekolah bersikap bijaksana dengan bersedia mendengarkan segala masukan dari guru-guru dan bersedia memberikan apresiasi dan menjunjung tinggi kemampuan professional guru binaannya. Demikian juga kepala sekolah

dapat memberikan kebebasan kepada setiap guru tanpa pengendalian dan pemeriksaan yang lengkap serta mendetail (*low directiveness*), dan menunjukkan kepemimpinan yang meninggalkan kesia-siaan tipe birokratis (*low restrictiveness*). Setiap guru akan menunjukkan interaksi yang terbuka dan bersikap profesional (*high collegial relations*) diantara satu dengan yang lainnya dan mereka merupakan sekelompok relasi yang akrab (*high intimation*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam hal ini perilaku kepala sekolah ataupun perilaku guru bersama-sama selalu bersifat terbuka.

Kepala sekolah yang memberikan bimbingan dengan berbagai contoh dan pengarahan bersifat memberi bantuan dan perhatian sesuai dengan situasi kondisi dan masalah yang dihadapi guru. Setiap guru menunjukkan kinerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dengan iklim organisasi sekolah yang terbuka bukan hanya dipenuhi dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai prestasi ataupun terpenuhi rasa puas oleh karena tercapainya kebutuhan sosial ekonomi, tetapi dengan sendirinya prestasi dan rasa puas akan muncul.

Sehubungan dengan iklim organisasi sekolah yang terbuka Roche (1985) dalam penelitiannya mengemukakan ciri sekolah dengan iklim yang positif, yakni setiap sekolah yang personilnya selalu waspada terhadap penyebab-penyebab masalah dan dapat mengatasinya. Dengan demikian ketidakpuasan, kritik dan konflik dipandang sebagai salah satu jalan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan secara bersama. Semua ide dan masukan positif serta keterlibatan semua personil dinilai oleh kepala sekolah. Sekolah dengan iklim positif menunjukkan adanya



angka ketidakhadiran personil yang rendah, adanya harga diri sekolah yang tinggi, sikap keterbukaan dan rasa percaya diri, produktivitas, kerjasama dan rasa memiliki, serta perhatian dan tanggung jawab.

Sebuah sekolah dengan iklim tertutup sesungguhnya berlawanan sifatnya dengan sekolah iklim terbuka. Motivasi dan semangat kerja rendah dengan tingkat keadaan berlepas diri tinggi. Kepala sekolah dengan guru-guru tidak sejalan dengan munculnya berbagai usul dan tuntutan serta kepala sekolah lebih menekankan hal-hal yang bersifat rutin dan masing-masing memiliki kesibukan yang kurang mendukung pada tugas pokoknya sehingga menjadi gangguan dalam profesinya. Respon guru terhadap kepala sekolah yakni dengan hasil pekerjaan yang minim sekali dan dengan memiliki perasaan tidak puas. Ketidakberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat dari adanya pengawasan yang ketat, banyak pernyataan yang resmi dan tidak bersifat pribadi, adanya jarak sosial antara kepala sekolah dan guru, ketidakmampuan dan ketidakmauan sebagai contoh yang bersifat dinamis. Hal ini menimbulkan sikap kecewa dan sikap masa bodoh dari setiap guru.

Situasi dan kondisi sekolah yang memiliki iklim organisasi tertutup kemungkinan memiliki kepala sekolah yang kurang mendapat dukungan dari pihak guru, tidak fleksibel, menghalangi kemajuan, dan mengawasi secara ketat, serta suasana organisasi sekolah tidak kondusif dan tidak ada rasa kebersamaan. Di antara para guru akan terjadi geg-gepan, tidak memiliki toleransi yang tinggi, tidak menerima pendapat orang lain, apatis, kurangnya komitmen dari setiap individu.

Sehubungan dengan iklim sekolah tertutup, Roche (1985), mengemukakan indikasi sekolah dengan iklim negatif, yaitu sekolah-sekolah dengan kepemimpinan yang lemah, ketidakpuasan kerja dari setiap staaf dan guru, kurangnya komunikasi, rasa keterasingan siswa-siswanya, rasa frustasi, produktivitas rendah, kurangnya kreatifitas dan inovasi, kebersamaan, kurangnya kepercayaan, dan penghargaan, puas terhadap diri sendiri dan sulit menerima perubahan.

## 2) Iklim Kesehatan Organisasi Sekolah

Sekolah dengan iklim organisasi yang sehat menunjukkan sekolah yang dapat mengatasi lingkungan secara sukses dengan menggunakan sumber daya dan potensi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hoy dan Feldman (dalam Hoy and Miskel 2014), kesehatan organisasi sekolah-sekolah di tentukan oleh pola interaksi spesifik di suatu sekolah. Pola interaksi tersebut merupakan komponen penting untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar sistem sosial sekolah dan mempresentasikan tiga tingkat tanggung jawab dan control sekolah. Ketiga tingkatan tersebut yaitu institusional, manjerial dan teknis.

Tingkat institusional, berhubungan dengan organisasi dan lingkungannya. Sangat penting bagi sekolah untuk memiliki legitimasi dan pengakuan serta dukungan dari masyarakat. Para penyelenggara sekolah dan guru perlu mendapat dukungan dalam menjalankan fungsinya secara selaras tanpa adanya tekanan dan intervensi yang tidak semestinya dari individu atau kelompok masyarakat. Sekolah harus memiliki integritas institusional, yakni kemampuan sekolah dalam



beradaptasi dengan lingkungan serta mengatasinya dengan cara yang tetap menjaga dan mempertahankan kematangan program-program pendidikan.

Tingkat manjerial, berkenaan dengan pengontrolan upaya-upaya yang berlangsung dalam organisasi. Proses administratif merupakan fungsi manajerial, yang secara kualitatif prosesnya berbeda dengan mengajar. Kepala sekolah merupakan pegawai administratif di sekolah, maka harus memiliki cara-cara untk menumbuhkan kesetiaan dan kepercayaan guru, mendorong upaya guru dan mengoordinasikan pekerja. Empat aspek utama tingkat manajerial yakni pengaruh kepala sekolah, penuh pertimbangan, struktur perintis, dan dukungan sumberdaya (Hoy dan Miskel, 2014).

Tingkat teknis, yakni berkenaan dengan fungsi teknis di sekolah yang berupa proses pembelajaran, dan guru sebagai penanggung jawab secara langsung. Prestasi siswa merupakan produk sekolah dan seluruh subsistem teknis seputar permasalahan yang berhubungan dengan pembelajaran. Semangat juang (*morale*) dan penekanan akademis adalah dua elemen utanama tingkat teknis. Semangat juang adalah sikap antusiasme, kepercayaan diri, rasaa berprestasi yang ada pada guru. Sedagkan penekana akademis merupakan penekanan sekolah terhadap prestasi siswa.

Organisasi yang sehat adalah organisasi yang tingkat teknis, manjerial dan institusionalnya berjalan harmonis, sedangkan sekolah yang sehat terlindungi dari tekanan masyarakat dan orang tua yang tidak masuk akal (Hoy dan Miskel, 2014). Dengan itu organisasi berhasil memenuhi kebutuhannya yang sekaligus berhasil



mengatasi hal-hal yang dapat merusak pada saat mengerahkan energy sumber daya untuk mewujudkan misinya.

### 3) Iklim Kewarganegaraan

Kewarganegaraan organisasional adalah perilaku yang melampaui tanggung jawab formal peran melalui tindakan-tindakan yang berlangsung secara bebas dalam membantu orang lain menyelesaikan tugas yang dihadapinya (Hoy dan Miskel, 2014). Iklim kewarganegaraan di sekolah merupakan sekolah yang guru-gurunya memiliki sikap saling membantu satu sama lain beserta kolega-kolega baru dengan meluangkan waktu mereka sendiri secara bebas. Guru memiliki kesadaran diri dan melakukan hal-hal di samping kewajibannya. Ia juga menghindari keluhan sewaktu terlibat dalam upaya produktif guna meningkatkan pembelajaran. Perilaku kewarganegaraan disekolah meliputi: altruisme, kesadaran diri, keperwiraan, kesopan santunan, dan kebijakan sipil.

Berdasarkan uraian di atas, jadi iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori iklim organisasi sekolah Hoy dan Miskel (2014), mencakup iklim keterbukaan, iklim kesehatan organisasi, dan iklim kewarganegaraan, yang menceminkan kepribadian kepala sekolah, kepribadian guru dan partisipan lainnya dalam interaksinya di lingkungan sekolah.

## 3. Motivasi

### a. Konsep Motivasi

Setiap individu tentunya mempunyai kondisi internal yang turut berperan dalam kehidupan sehari-hari, kondisi internal inilah yang dinamakan dengan motivasi.

Banyak para ahli yang mendefinisikan istilah motivasi ini, salah satunya adalah Uno (2011) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Motivasi dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat dengan pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.

Senada dengan hal tersebut, Mangkunegara (2014) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang untuk bertindak terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Stonner (dalam Fathurrohman, 2012) menyatakan bahwa *motivation is the factors that cause, channel, sustain and individual behavior*, motivasi adalah faktor yang menyebabkan, berhubungan dan menyokong tingkah laku seseorang.

Sedangkan Robbin (dalam Fathurrohman, 2012) mendefinisikan motivasi adalah kesadaran untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tujuan organisasi berdasarkan kemampuan diri sendiri untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Terry (dalam Hasibuan, 2014) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Selanjutnya Hasibuan (2014) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Senada dengan itu Manullang (dalam Martoyo, 2000) menjelaskan istilah-istilah yang mirip untuk menghindari kekurangtepatan penggunaan istilah motivasi diantaranya (1) motif yaitu daya pendorong yang menyebabkan manusia bertindak, (2) motivasi



yang berarti faktor yang mendorong orang untuk bertindak, (3) motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, (4) *incentive* yang berarti alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan dorongan.

Selanjutnya Uno (2011) menjelaskan bahwa motif atau daya pendorong seseorang, dilihat dari sumber yang menimbulkannya dibedakan menjadi dua yaitu motif intrinsik dan ekstrinsik. Motif intrinsik timbul tanpa memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yang seiring sejalan dengan kebutuhan, sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar. Motif intrinsik lebih kuat dari pada motif ekstrinsik.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan pada diri seseorang baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor luar yang menjadikan seseorang bersemangat untuk melakukan tindakan dan perbuatan terhadap sesuatu hal.

#### **b. Teori Motivasi**

Teori motivasi dipahami agar seorang pimpinan mampu mengidentifikasi faktor apa yang membuat diri seorang bekerja dengan berprestasi tinggi karena termotivasi untuk bekerja. Teori motivasi ini dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*proses theory*) teori motivasi dengan pendekatan penguatan (*reinforcement theory*) (Mangkunegara, 2014).

Dalam penelitian ini, penulis akan mengadaptasi teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Robbin and Coulter, 2010). Namun teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli lainnya akan dibahas sebagai

perbandingan dalam konsep teori motivasi ini, berikut pembahasan mengenai beberapa teori motivasi:

### 1) Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam teori dua faktor atau *Herzberg Two Factor Theory* atau *the motivation hygiene theory*, bahwa seorang manager dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Herzberg (dalam Robbins & Coulter, 2010) memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik atau *motivation factor* dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor ekstrinsik atau *hygienic factor*.

Dalam penelitiannya Herzberg (dalam Robbins & Coulter, 2010) menyebutkan bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja meliputi: (1) prestasi (2) pengakuan (3) kerja itu sendiri (4) tanggung jawab dan (5) kenaikan pangkat. Dan selanjutnya faktor ini disebut sebagai faktor pemotivasian (*motivational factor*) atau disebut sebagai faktor pemuas, motivator, atau faktor instrinsik.

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor instrinsik tersebut disebut sebagai motivator.

Selanjutnya Herzberg (dalam Robbins & Coulter, 2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari



jawaban yang mereka berikan ketika mereka merasa tidak nyaman. Hal ini karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik tersebut. Faktorfaktor ekstrinsik meliputi: (1) gaji, (2) peluang untuk tumbuh, (3) hubungan dengan bawahan, (4) kedudukan (*status*), (5) hubungan dengan atasan, (6) hubungan dengan teman sekerja, (7) teknis supervisi, (8) kebijakan dan administrasi, (9) kondisi kerja, (10) kehidupan pribadi, dan (11) keamanan kerja. Yang selanjutnya kondisi ekstrinsik ini disebut ketidakpuasan atau faktor (*hygienis*).

Dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi tersebutlah yang kemudian akan dijadikan sebagai indikator-indikator dalam penelitian ini. Penjabaran faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut secara rinci dijelaskan dan diadaptasi sebagai berikut:

#### **(1) Faktor Pendorong (*Motivation Factors*)**

##### **a) Prestasi**

Setiap guru di setiap sekolah sebaiknya mampu memecahkan masalah yang dihadapinya. Keberhasilan guru dalam proses pemecahan masalah, melaksanakannya, dan melihat hasil kegiatannya, akan dapat meningkatkan nilai kepuasan kerjanya yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

##### **b) Pengakuan**

Pengakuan yaitu perilaku yang ditujukan kepada seseorang sebagai bentuk dari penghargaan orang lain dalam organisasi ataupun masyarakat. Porter (dalam Robbins and Coulter, 2010) menyebutnya dengan *self esteem* yang

merupakan faktor pembentuk kepuasan kerja seseorang. Ini berarti rasa pengakuan akan mendorong seorang guru agar dapat bekerja lebih giat. Pengakuan yang diterima oleh guru, bisa datang dari berbagai pihak diantaranya kepala sekolahnya, sesama guru, tenaga administrasi, siswa, maupun masyarakat serta stakeholders lainnya.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tugas guru yaitu membantu siswa dalam pembelajaran, ikut serta merencanakan dan melaksanakan kegiatan hubungan sekolah dan masyarakat. Guru yang aktif, kreatif dan inovatif akan menambah kesenangan tersendiri pada tugas profesinya. Oleh karena itu, kepala sekolah sebaiknya selalu memberi motivasi dan menanamkan kecintaan guru terhadap profesinya. Seorang guru yang mencintai tugas profesinya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

d) Tanggung jawab

Guru bekerja atas dasar pedoman atau kurikulum yang telah ditetapkan, namun perlu juga diberikan kewenangan dalam merumuskan tujuan instruksional khusus, memilih metode pembelajaran yang akan digunakan, menyiapkan materi, media, dan perangkat evaluasi yang digunakannya. Oleh karena itu sebagai seorang kepala sekolah hendaknya selalu memberikan kepercayaan, kewenangan dan tanggungjawab kepada guru yang dipimpinya. Semakin besar tanggungjawab guru pada pekerjaannya, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerjanya.



e) **Kenaikan pangkat**

Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan yang diberikan atas pengabdian pegawai negeri sipil kepada negara. Berarti juga bahwa kenaikan pangkat sebagai meningkatnya kedudukan pada tingkat yang lebih tinggi. Kenaikan pangkat yang berdasarkan pada prestasi dan masa kerja pegawai. Pimpinan sekolah sebaiknya mensosialisasikan kepada guru-guru mengenai teknik dan cara kenaikan pangkat tersebut sesuai dengan haknya, karena guru yang bisa naik pangkat sesuai dengan haknya dan tepat waktunya, dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil penelitian Herzberg (Robbins & Coulter, 2010) juga menunjukkan bahwa kenaikan pangkat merupakan faktor kepuasan kerja.

**(2) Faktor Penyehat (Hygiene Factors)**

a) **Gaji:**

Gaji yaitu segala penghasilan baik berupa uang, tunjangan-tunjangan, serta penghasilan lain yang didapatkan seseorang dari hasil kerjanya. Guru akan merasa puas jika kesejahteraannya sudah terpenuhi oleh pengelola pendidikan. Selanjutnya penelitian Herzberg (dalam Robbins & Coulter, 2010) menemukan bahwa kesejahteraan bukan merupakan faktor kepuasan kerja, tetapi hanya sebagai prasyarat agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Gaji dan bentuk kesejahteraan yang lain tentu sangat diharapkan oleh pekerja. Gaji yang merupakan penghasilan berupa uang memang dibutuhkan, tetapi dibalik uang yang diterima, juga dirasakan adanya kebutuhan lain yang terpenuhi, yaitu kerja keras yang dihargai.

b) Peluang untuk Bertumbuh

Kemungkinan untuk bertumbuh yaitu kemungkinan-kemungkinan pada organisasi dalam memberikan kesempatan bagi pegawai atau juga guru dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya dalam bekerja, seperti diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) peningkatan mutu, seminar pendidikan, mengikuti peningkatan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, dan sebagainya.

c) Hubungan dengan Bawahan

Yang dimaksud hubungan dengan bawahan disini yaitu hubungan antara guru dengan siswa, baik yang menyangkut hubungan kerja ataupun pribadi. Guru dengan murid hendaknya saling hormat menghormati, bersikap demokrasi, dan guru mestinya memperhatikan perbedaan diantara murid. Sehubungan dengan itu kepala sekolah selalu mengupayakan dan menciptakan hubungan yang harmonis antara guru dengan siswanya, untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

d) Kedudukan

Status atau kedudukan yaitu keadaan struktur kelompok yang melengkapi harapan-harapan tentang perilaku yang tepat. Jika seseorang memiliki ciri-ciri, karakteristik, atau memiliki sesuatu yang memiliki nilai bagi kelompok, maka ia memiliki status atau kedudukan yang tinggi atau sebaliknya.

e) Hubungan dengan Atasan

Hubungan dengan atasan disini maksudnya yaitu hubungan-hubungan guru dengan pimpinannya di sekolah dalam rangka melaksanakan tugas.



Perwujudan hubungan dalam hal ini bisa berupa keakraban antar guru dengan pimpinan, sikap terbuka antara guru dengan pimpinan, merasa terbantu oleh pimpinan, dan menghargai sikap demokratis pemimpinannya.

f) Hubungan dengan Teman Sekerja

Yang dimaksud hubungan dengan teman sekerja yaitu hubungan antara guru dengan guru lainnya dalam rangka melaksanakan tugas. Hubungan ini dapat berupa kerjasama, sikap saling menghargai, saling mempercayai, merasa satu organisasi. Hubungan yang sehat dan menyenangkan dalam pelaksanaan tugas, dapat menjadi prasyarat agar pegawai yakni antara guru dengan guru lainnya perlu dibina dan ditumbuhkan agar guru selalu siap bekerja secara efektif dan produktif serta mencapai hasil yang diharapkan.

g) Teknik Pembinaan

Menurut Imron (2011) supervisi pembelajaran secara terminologi sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru. Terutama dalam hal layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, dan supervisor lainnya untuk meningkatkan kualitas sekolah. Pelaksanaan supervisi di sekolah dapat membantu guru dalam mengatasi masalah dan meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan pelaksanaan supervisi dengan teknik yang tepat, guna meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.

h) Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan sekolah yang berhubungan dengan tugas guru diantaranya pemberian beban kerja, penentuan wali kelas, kegiatan tambahan yang

bersifat ekstrakurikuler, dan kegiatan lainnya. Kepala sekolah sebaiknya bijaksana dalam memberikan beban kerja kepada guru, sebab pemberian beban tugas yang dirasa terlalu berat dapat menyebabkan guru kesulitan dalam menjalankan tugasnya, apa lagi yang dihadapi siswa yang memiliki kepribadian berbeda karakteristiknya. Dalam mengambil kebijakan, kepala sekolah sebaiknya bersikap demokratis karena dengan tipe kepemimpinan demokratis berarti menghargai keberadaan manusia sebagai faktor utama dan penting dalam organisasi. Begitu juga dengan menghargai dan menghormati guru dalam tugasnya merupakan salah satu kebutuhan sesama manusia.

i) **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yaitu segala sesuatu berhubungan dengan lingkungan fisik kerja dan fasilitas lainnya. Seperti yang berbentuk sarana alat pembelajaran, ruang kelas serta jumlah siswa akan mempengaruhi motivasi kerja guru. Jika kepala sekolah dapat mewujudkan kondisi sekolah yang kondusif dan menyenangkan, diharapkan guru lebih semangat dalam bekerja sehingga lebih produktif.

j) **Kehidupan Pribadi**

Menjadi guru adalah tugas yang sangat mulia. Tugas yang mulia ini diharapkan dapat terjaga oleh perilaku yang baik. Guru diharapkan berperilaku yang baik dan dapat menjadi teladan bagi masyarakat. Guru merupakan pendidik baik di lingkungan sekolah juga di masyarakat. Kebahagiaan dan keharmonisan keluarga guru akan tercipta jika masyarakat pendidikan dapat menciptakan suasana yang kondusif. Upaya guru dalam mewujudkan tujuan



pendidikan di sekolah akan tercapai ketika guru merasa nyaman dengan kondisi keluarganya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Herzberg (dalam Robbins & Coulter, 2010) dikatakannya bahwa kebahagiaan yang diakibatkan oleh pekerjaan seseorang adalah prasyarat agar seseorang dapat bekerja lebih produktif. Karena itu bagi setiap penyelenggara pendidikan sebaiknya selalu berusaha agar guru dan keluarganya merasa bangga dengan profesinya.

#### k) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan jaminan yang menimbulkan perasaan aman dan nyaman dalam bekerja. Misalnya jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan lainnya. Keamanan kerja adalah suatu hal yang mutlak dan merupakan kebutuhan utama manusia. Perasaan yang demikian itu dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Keamanan kerja dapat menjadi prasyarat agar setiap personel siap bekerja lebih efektif dan produktif sesuai dengan temuan dalam penelitian Herzberg.

## 2) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dikenal dengan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Abraham Maslow (Uno, 2006) membagi hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis yang merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya; (2) kebutuhan rasa aman yaitu apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja; (3) kebutuhan sosial yaitu jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman

telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya; (4) kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang; (5) kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### 3) Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan untuk berprestasi (*need of Achievement*); (2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*); (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*).

David C. McClelland (dalam Mangkunegara, 2014) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan memikul resiko; (3) memiliki tujuan yang realistic; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 4) Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Mc. Gregor (dalam Mangkunegara, 2014) telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X



dan Y. Anggapan yang mendasari teori-teori X, yaitu (1) rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya, (2) karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi; (3) rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya.

Sedangkan anggapan dasar teori Y adalah (1) usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat; (2) rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab; (3) ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai; (4) pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

#### **5) Teori Penetapan Tujuan**

Teori ini dikembangkan oleh Edwin Lock (dalam Mangkunegara, 2014). Ia berkesimpulan bahwa penetapan tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang individu untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang efektif, selanjutnya ia mengatakan bahwa pelibatan individu dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan pertimbangan dan perbandingan peneliti untuk memberikan landasan teoritis dan menambah wawasan kepada peneliti mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti. Adapun hasil penelitian oleh peneliti-peneliti sebelum penelitian ini dilaksanakan yaitu:

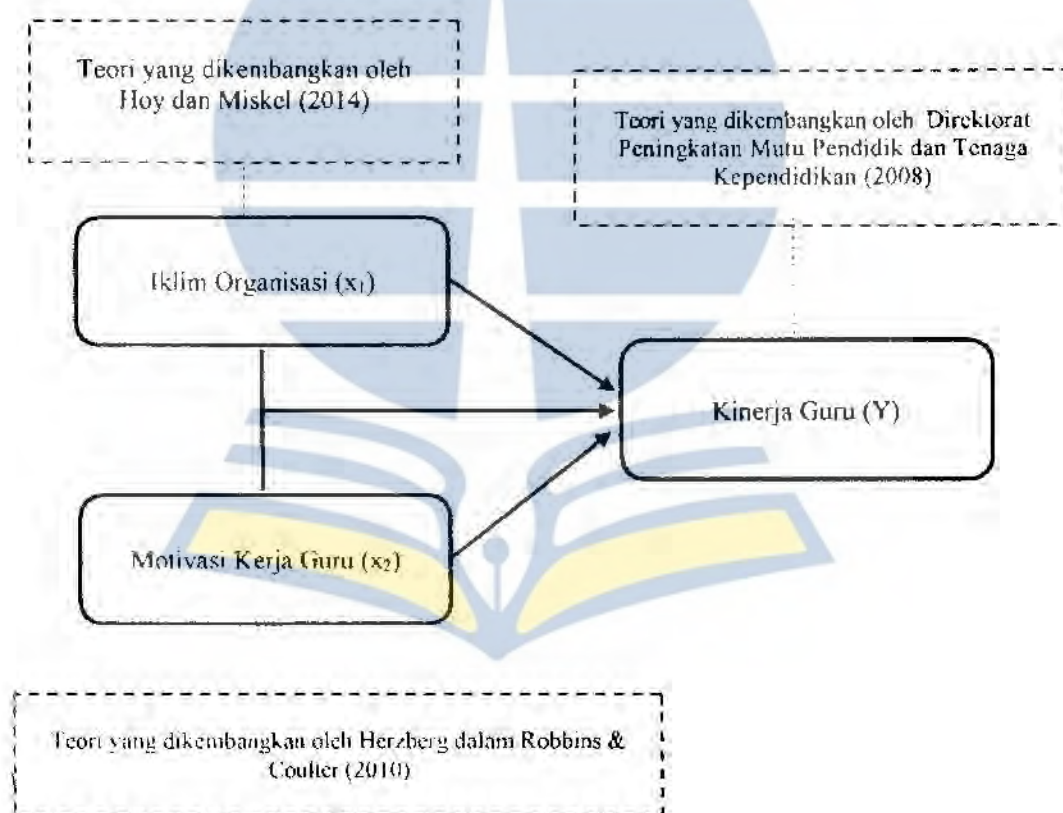
1. Penelitian yang dilakukan oleh Sukandar (2003), menunjukkan pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 48%. Dan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 49,7%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Karweti (2010), menunjukkan bahwa iklim organisasi beserta faktor-faktor lainnya berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 45.5%, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54.5%.
3. Penelitian Setiati (2014) membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 10,94%. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 13,03%.
4. Hasil penelitian Andari (2015) menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru tergolong sangat baik, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 31,7%. Iklim organisasi tergolong sangat baik, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 40,1%, dan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 59,6%.



5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Taryani (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan langsung, hubungan tidak langsung dan hubungan secara simultan yang signifikan antara pelaksanaan teknik supervisi pengajaran, budaya organisasi, dan motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru SD di Kota Tegal.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini merupakan suatu kajian hubungan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum, Kabupaten Bandung. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Kontribusi Antar Variabel.



Variabel iklim organisasi sekolah dikembangkan dari teori Hoy dan Miskel (2014), yang dimaksud iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah karakteristik sekolah yang bersumber dari kepala sekolah ataupun dari guru yang dipersepsikan oleh para guru dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah. Variabel iklim organisasi sekolah bisa dilihat dari tiga sudut pandang yaitu iklim keterbukaan, iklim kesehatan organisasi dan iklim kewarganegaraan sekolah.

Motivasi kerja guru dikembangkan dari teori Herzberg dalam Robbins & Coulter (2010) yaitu *two factor theory*. Dalam penelitiannya Herzberg menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik yang meliputi: (1) prestasi (2) pengakuan (3) kerja itu sendiri (4) tanggung jawab dan (5) kenaikan pangkat. Dan faktor-faktor ekstrinsik, meliputi: (1) gaji, (2) peluang untuk tumbuh, (3) hubungan dengan bawahan, (4) kedudukan (*status*), (5) hubungan dengan atasan, (6) hubungan dengan teman sekerja, (7) teknis supervisi, (8) kebijakan dan administrasi, (9) kondisi kerja, (10) kehidupan pribadi, dan (11) keamanan kerja.

Variabel kinerja guru dikembangkan dari teori Direktorat PMPTK (2008), dimana terdapat tiga indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan melalui tiga kegiatan pembelajaran di kelas, diantaranya adalah perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Pengembangan teori-teori tersebut dijadikan sebagai pengembang kerangka berpikir bahwa iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru dapat

mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja guru, dan selanjutnya pengembangan teori tersebut dijadikan landasan untuk pembuatan instrument.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara yang akan diuji dalam penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.
3. Terdapat kontribusi simultan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.

#### **E. Variabel Operasional**

1. Iklim organisasi sekolah yaitu situasi, kondisi, dan karakteristik lingkungan warga sekolah yang berhubungan dengan perilaku siswa, guru dan kepala sekolah yang memperlihatkan sikap atau hubungan sosial yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah serta berperan dalam menciptakan suasana sekolah. Variabel iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini bisa dilihat dari tiga sudut pandang yaitu iklim keterbukaan, iklim kesehatan organisasi dan iklim kewarganegaan



sekolah. Ketiga sudut pandang tersebut dijadikan sebagai pengembangan indikator dalam penelitian ini.

## 2. Motivasi Kerja Guru

Merupakan dorongan pada diri seorang guru untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern yang dapat menyebabkan semangat dan kegairahan kerja meningkat atau menurun. Faktor intern atau *motivation factor* meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kenaikan pangkat. Sedangkan faktor ekstern atau *hygiene factor* meliputi gaji, peluang untuk tumbuh, menjaga hubungan baik dengan bawahan, atasan, dan rekan kerja, kedudukan, teknik supervisi, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, kehidupan pribadi, serta keamanan kerja. Faktor-faktor tersebut yang dijadikan sebagai indikator-indikator dalam penelitian ini.

## 3. Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai prestasi, kemampuan kerja atau unjuk kerja yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil maksimal atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam mencapai tujuan pengajaran, meliputi aspek perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil belajar



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian diperlukan suatu rancangan penelitian yang jelas, yang bisa dijadikan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan penelitian. Rancangan penelitian dapat diartikan sebagai strategi yang digunakan oleh seorang peneliti agar mendapatkan data-data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian

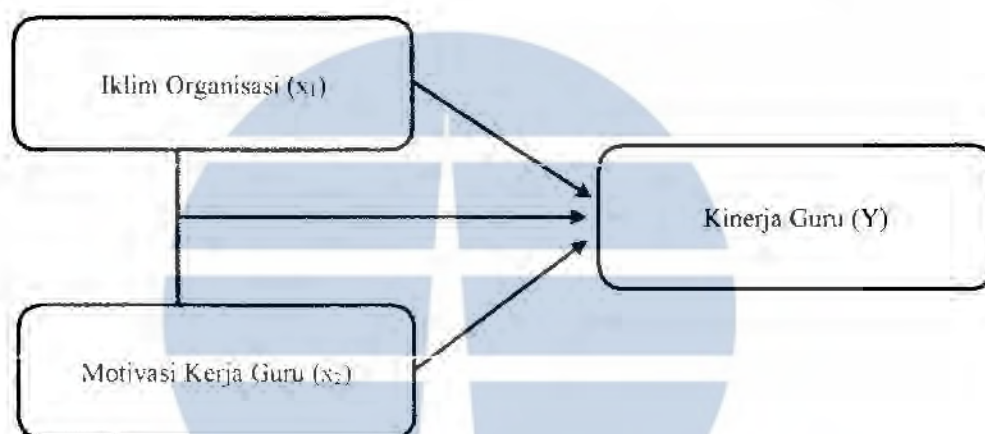
Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti yang dikemukakan oleh Masri (dalam Riduwan dan Kuncoro, 2014) penelitian survey digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*eksplanatory* atau *confirmatory*), (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kevalidan tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial.

Jenis penelitian survey ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab-akibat perubahannya atau timbulnya variabel terikat, dan

terdapat satu variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiono, 2010).

Variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya adalah iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini adalah mencari seberapa besar kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.

Berikut ilustrasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini.



Gambar 3.1 Hubungan antar Variabel.

## 2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi sub-sub variabel yang dirinci dalam indikator-indikator. Penjabaran indikator berpijak dari beberapa teori. Secara rinci penjabaran dari variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Matrik Variabel, Sub Variabel, dan Indikator

Variabel	Sub Variabel	Indikator
1. Iklim Organisasi Sekolah ( $X_1$ ) Hoy & Miskel (2014)	a. Iklim keterbukaan	1) Menceminkan kepedulian 2) Menghormati profesionalisme 3) Menunjukkan semangat kerja 4) Penuh pengarahan 5) Memperlihatkan komitmen rendah 6) Kemitraan rendah
	b. Iklim kesehatan organisasi	1) Integritas institusional 2) Penuh pertimbangan 3) Struktur perintis 4) Dukungan sumber daya 5) Semangat juang 6) Penckanan akademis
	c. Iklim Kewarganegaraan sekolah	1) Kesadaran diri 2) Keperwiraan 3) Sopan santun 4) Kebijakan sipil
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Herzberg dalam Robbin & Coulter (2010)	Motivation Factor (Sebagai pendorong)	1) Prestasi kerja. 2) Pengakuan, dalam bentuk pujian maupun reward 3) Pekerjaan itu sendiri, bangga terhadap pekerjaannya. 4) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 5) Kenaikan pangkat.
	Hygienes Factor (Sebagai penyehat)	1) Gaji/penghasilan 2) Peluang untuk tumbuh 3) Menjaga hubungan baik dengan bawahan. 4) Menjaga hubungan baik dengan atasan 5) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 6) Status/kedudukan dan kesejahteraan terjamin 7) Teknis supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah untuk membantu guru yang kesulitan 8) Kebijakan dan administrasi 9) Mempunyai kondisi kerja yang kondusif dan nyaman. 10) Kehidupan pribadi yang harmonis. 11) Keamanan kerja terjamin.
3. Kinerja Guru ( $Y$ )	a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	1) Menguasai bahan ajar 2) Mampu menyusun program kegiatan pembelajaran (program tahunan dan program semester)



Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2008); Mangkunegara (2014).		3) Mampu mengembangkan silabus 4) Mampu mengembangkan RPP
	b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	1) Mampu mengelola kelas 2) Mampu menggunakan media belajar 3) Mampu mengembangkan sumber belajar 4) Mampu menggunakan metode dan strategi pembelajaran
	c. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	1) Mampu menentukan pendekatan yang tepat dalam mengevaluasi 2) Mampu menyusun alat-alat evaluasi 3) Mampu melaksanakan evaluasi sesuai dengan prosedur 4) Pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian secara umum merupakan sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2006:130) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek yang diteliti yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu sebanyak 290 orang guru PNS yang bertugas di 50 Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di seluruh wilayah Kecamatan Ibum, Kabupaten Bandung.

Populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut.

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi Guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.**

No.	NAMA SEKOLAH	JUMLAH POPULASI /GURU
1.	SDN BABAKANSALAM	7
2.	SDN BATUSIRAP	8
3.	SDN BOJONGMONDRO	5
4.	SDN BOJONGNANGKA	5
5.	SDN BUNIHÉRANG	7
6.	SDN CEMPAKAPUTIH	5
7.	SDN CIBEET 1	6
8.	SDN CIBEET 3	9
9.	SDN CIEURI	8
10.	SDN CIGUMELOR	6
11.	SDN CISERO	7
12.	SDN DUKUH 1	5
13.	SDN DUKUH 2	7
14.	SDN GALUDRA	4
15.	SDN GANTUNGAN	2
16.	SDN IBUN 1	6
17.	SDN IBUN 2	5
18.	SDN IBUN 3	5
19.	SDN KAMOJANG	6
20.	SDN LAKSANA	10
21.	SDN LALAREUN	6
22.	SDN LEBAKPULUS	5
23.	SDN MALINGPING	3
24.	SDN MULYASARI	6
25.	SDN NEGLASARI 1	4
26.	SDN NEGLASARI 2	5
27.	SDN NENGTA	5
28.	SDN PALIPURNA	6
29.	SDN PANGGUH	6
30.	SDN PANGKALAN	7
31.	SDN PASANGGRAHAN	5
32.	SDN PASIRANGIN	6
33.	SDN PASIRBITUNG	6
34.	SDN PASIRHUNI	6
35.	SDN PATROL	7
36.	SDN SAYANG	3
37.	SDN SITUSIRNA	3
38.	SDN SUKAASIH	5
39.	SDN TALAGA	8
40.	SDN TALUN 1	6
41.	SDN TALUN 2	7
42.	SDN TALUN 3	8
43.	SDN TALUN 4	6
44.	SDN TALUN 5	4
45.	SDN TALUN 6	7
46.	SDN TALUN 7	5
47.	SDN TANGGULUN 1	5
48.	SDN TANGGULUN 2	5
49.	SDN TANGGULUN 3	5
50.	SDN WIWITAN	7
	Jumlah	290

Sumber UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung



## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh sebab itu, sampel yang diambil harus betul-betul representatif atau mewakili. (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Sedangkan menurut Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi ini diharapkan diperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat dan keadaan populasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 290 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu peneliti mengambil anggota sampel dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dengan kata lain populasi dianggap homogen (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan formula Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat error 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

$n$  : Ukuran Sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Persentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (peluang error = 5% = 0,05)



Jadi menurut perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 168 Orang. Sedangkan proporsi sampel untuk tiap sekolah menggunakan formula sebagai berikut:

$$\sum \text{Sampel Sekolah} = \frac{\sum \text{Populasi per sekolah}}{\sum \text{Populasi total}} \times \sum \text{Sampel total}$$

Secara rinci jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3 Proporsi Sampel Guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.**

No	Nama Sekolah	POPULASI	SAMPEL
1	SDN BABAKANSALAM	7	4
2	SDN BATUSIRAP	8	6
3	SDN BOJONGMONDRO	5	3
4	SDN BOJONGNANGKA	5	3
5	SDN BUNIHERANG	7	4
6	SDN CEMPAKAPUTIH	5	3
7	SDN CIBEET 1	6	3
8	SDN CIBEET 3	9	5
9	SDN CIEURI	8	5
10	SDN CIGUMELOR	6	3
11	SDN CISERO	7	4
12	SDN DUKUH 1	5	3
13	SDN DUKUH 2	7	4
14	SDN GALUDRA	4	2
15	SDN GANTUNGAN	2	2
16	SDN IBUN 1	6	3
17	SDN IBUN 2	5	3
18	SDN IBUN 3	5	3
19	SDN KAMOJANG	6	3
20	SDN LAKSANA	10	6
21	SDN LALAREUN	6	3
22	SDN LEBAKPULUS	5	3
23	SDN MALINGPING	3	2
24	SDN MULYASARI	6	3
25	SDN NEGLASARI 1	4	3
26	SDN NEGLASARI 2	5	4
27	SDN NENGTA	5	3
28	SDN PALIPURNA	6	3
29	SDN PANGGUH	6	3
30	SDN PANGKALAN	7	4

31	SDN PASANGGRAHAN	5	3
32	SDN PASIRANGIN	6	3
33	SDN PASIRBITUNG	6	3
34	SDN PASIRHUNI	6	3
35	SDN PATROL	7	4
36	SDN SAYANG	3	2
37	SDN SITUSIRNA	3	2
38	SDN SUKAASIH	5	3
39	SDN TALAGA	8	5
40	SDN TALUN 1	6	3
41	SDN TALUN 2	7	4
42	SDN TALUN 3	8	5
43	SDN TALUN 4	6	3
44	SDN TALUN 5	4	2
45	SDN TALUN 6	7	4
46	SDN TALUN 7	5	3
47	SDN TANGGULUN 1	5	3
48	SDN TANGGULUN 2	5	3
49	SDN TANGGULUN 3	5	3
50	SDN WIWITAN	7	4
JUMLAH		290	168

Sumber data UPTD TK dan SD Dinas Pendidikan Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.

### C. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Senada dengan Sugiono (2010), instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket (kuesioner) untuk memperoleh data. Arikunto (2006) menyatakan bahwa angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi



dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Pada penelitian ini jumlah instrument yang digunakan adalah tiga instrument berdasarkan variabel yang akan diteliti, kemudian skala yang digunakan pada instrument penelitian ini yaitu skala Likert.

Menurut Riduwan (2014) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator yang sudah terukur dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen.

Kisi-kisi instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini.

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Peneliti**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No butir
I. Iklim Organisasi Sekolah (X <sub>1</sub> )	a. Iklim keterbukaan	1) Menceminkan kepedulian	1,2
		2) Menghormati profesionalisme	3,4
		3) Menunjukkan semangat kerja	5,6
		4) Penuh pengarahan	7,8
		5) Memperlihatkan komitmen rendah	9,10
		6) Kemitraan rendah	11,12
	b. Iklim kesehatan organisasi	1) Integritas institusional	13,14
		2) Penuh pertimbangan	15,16
		3) Struktur perintis	17,18
		4) Dukungan sumber daya	19,20
		5) Semangat juang	21,22
		6) Penekanan akademis	23,24
	c. Iklim Kewarganegaraan sekolah	5) Kesadaran diri	25,26
		6) Keberwiraan	27,28
		7) Sopan santun	29,30
		8) Kebijakan sipil	31,32



2. Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Herzberg dalam Robbin & Coulter (2010)	Sebagai pendorong	1) Prestasi kerja. 2) Pengakuan, dalam bentuk pujian maupun reward 3) Pekerjaan itu sendiri, bangga terhadap pekerjaannya. 4) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 5) Kenaikan pangkat.	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
	Sebagai penyehat	1) Gaji/penghasilan 2) Peluang untuk tumbuh 3) Menjaga hubungan baik dengan bawahan. 4) Menjaga hubungan baik dengan atasan 5) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 6) Status/kedudukan dan kesejahteraan terjamin 7) Teknik supervise yang diberikan oleh kepala sekolah untuk membantu guru yang kesulitan 8) Kebijakan dan administrasi 9) Mempunyai kondisi kerja yang kondusif dan nyaman. 10) Kehidupan pribadi yang harmonis. 11) Keamanan kerja terjamin	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24 25,26 27,28 29,30 31,32
3. Kinerja Guru (Y) (Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2008).	a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	1) Menguasai bahan ajar 2) Mampu menyusun program kegiatan pembelajaran (program tahunan, program semester) 3) Mampu mengembangkan silabus	1,2 3,4 5,6

		4) Mampu mengembangkan RPP	7,8
	b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	1) Mampu mengelola kelas	9,10
		2) Mampu menggunakan media belajar	11,12
		3) Mampu mengembangkan sumber belajar	13,14
		4) Mampu menggunakan metode dan strategi pembelajaran	15,16
	c. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	1) Mampu menentukan pendekatan yang tepat dalam mengevaluasi	17,18
		2) Mampu menyusun alat-alat evaluasi	19,20
		3) Mampu melaksanakan evaluasi sesuai dengan prosedur	21,22
		4) Pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi	23,24

Pada penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban, tiap variabel mempunyai alternatif jawaban yang berbeda dengan variabel lainnya, salah satu contoh alternatif jawaban dalam instrumen variabel iklim organisasi yaitu selalu, sering, pernah, dan tidak pernah. Menurut Arikunto (2006) menyarankan alternatif pilihan jawaban hanya empat saja, karena apabila terdapat lima alternatif jawaban responden cenderung memilih alternatif jawaban yang ada ditengah. Setiap alternatif jawaban mempunyai bobot nilai dimana setiap jawaban responden yang nantinya akan dihitung, melalui proses pembobotan yang merupakan pemberian nilai angka dari suatu pertanyaan. Pemberian skor dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

**Tabel 3.5 Pemberian Skor Alternative Jawaban.**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

#### Kriteria alternatif jawaban

- Selalu (SL) : Apabila pernyataan tersebut secara mutlak benar-benar menggambarkan dengan baik pengalaman guru.
- Sering (SR) : Apabila pernyataan tersebut cenderung menggambarkan pengalaman guru, namun belum mutlak penggambarannya.
- Pernah (P) : Apabila pernyataan tersebut tidak menggambarkan pengalaman guru walaupun belum mutlak keadaannya.
- Tidak pernah (TP) : Apabila pernyataan tersebut secara mutlak tidak menggambarkan pengalaman guru.

#### 1. Validitas Instrumen

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel dan sebaliknya instrument dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel. Untuk mengetahui validitas instrument dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows versi 18*.

Instrumen diujicobakan pada 30 responden, tetapi bukan merupakan responden yang akan dijadikan sebagai sampel. Berikut hasil uji coba validitas instrumen dari tiap-tiap variabel:



**Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi Sekolah**

Nomor Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Taraf signifikasi Alfa	Hasil
1	0.874	0.361	0.05	Valid
2	0.487	0.361	0.05	Valid
3	0.299	0.361	0.05	Tidak Valid
4	0.858	0.361	0.05	Valid
5	0.678	0.361	0.05	Valid
6	0.713	0.361	0.05	Valid
7	0.597	0.361	0.05	Valid
8	0.162	0.361	0.05	Tidak Valid
9	0.809	0.361	0.05	Valid
10	-0.213	0.361	0.05	Tidak Valid
11	-0.001	0.361	0.05	Tidak Valid
12	0.668	0.361	0.05	Valid
13	0.775	0.361	0.05	Valid
14	0.627	0.361	0.05	Valid
15	0.291	0.361	0.05	Tidak Valid
16	0.690	0.361	0.05	Valid
17	0.125	0.361	0.05	Tidak Valid
18	0.613	0.361	0.05	Valid
19	0.674	0.361	0.05	Valid
20	0.242	0.361	0.05	Tidak Valid
21	0.681	0.361	0.05	Valid
22	0.115	0.361	0.05	Tidak Valid
23	0.568	0.361	0.05	Valid
24	0.569	0.361	0.05	Valid
25	0.685	0.361	0.05	Valid
26	0.562	0.361	0.05	Valid
27	0.624	0.361	0.05	Valid
28	0.619	0.361	0.05	Valid
29	0.461	0.361	0.05	Valid
30	0.844	0.361	0.05	Valid
31	0.595	0.361	0.05	Valid
32	0.460	0.361	0.05	Valid
Jumlah butir soal yang valid				24
Jumlah butir soal yang tidak valid				8

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 24 butir pertanyaan yang valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari pada r tabel, sebaliknya ada 8 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai r hitungnya lebih kecil dari pada r tabel. Tetapi tidak ada satupun indikator yang gugur, dengan kata lain hanya berupa item pertanyaannya saja yang gugur.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru**

Nomor Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Taraf signifikasi Alfa	Hasil
1	0.575	0.361	0.05	Valid
2	0.448	0.361	0.05	Valid
3	0.330	0.361	0.05	Tidak Valid
4	0.789	0.361	0.05	Valid
5	0.620	0.361	0.05	Valid
6	0.456	0.361	0.05	Valid
7	0.450	0.361	0.05	Valid
8	0.195	0.361	0.05	Tidak Valid
9	0.507	0.361	0.05	Valid
10	0.083	0.361	0.05	Tidak Valid
11	0.673	0.361	0.05	Valid
12	0.423	0.361	0.05	Valid
13	0.404	0.361	0.05	Valid
14	0.309	0.361	0.05	Tidak Valid
15	0.759	0.361	0.05	Valid
16	0.789	0.361	0.05	Valid
17	0.677	0.361	0.05	Valid
18	0.388	0.361	0.05	Valid
19	0.468	0.361	0.05	Valid
20	0.601	0.361	0.05	Valid
21	0.575	0.361	0.05	Valid
22	0.245	0.361	0.05	Tidak Valid
23	0.561	0.361	0.05	Valid
24	0.197	0.361	0.05	Tidak Valid
25	0.523	0.361	0.05	Valid
26	0.094	0.361	0.05	Tidak Valid
27	0.555	0.361	0.05	Valid
28	0.770	0.361	0.05	Valid
29	0.351	0.361	0.05	Tidak Valid
30	0.761	0.361	0.05	Valid
31	0.570	0.361	0.05	Valid
32	0.581	0.361	0.05	Valid
Jumlah butir soal yang valid				24
Jumlah butir soal yang tidak valid				8

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 24 pertanyaan yang valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan terdapat 8 pertanyaan yang tidak valid karena nilai r hitungnya lebih kecil dari r tabel. Namun tidak menggugurkan indikator.



**Tabel 3.8 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru**

Nomor Butir Soal	r hitung	r tabel	Taraf signifikasi Alfa	Hasil
1	0.756	0.361	0.05	Valid
2	0.814	0.361	0.05	Valid
3	0.612	0.361	0.05	Valid
4	0.612	0.361	0.05	Valid
5	0.607	0.361	0.05	Valid
6	0.623	0.361	0.05	Valid
7	0.564	0.361	0.05	Valid
8	0.707	0.361	0.05	Valid
9	0.275	0.361	0.05	Tidak Valid
10	0.630	0.361	0.05	Valid
11	-0.061	0.361	0.05	Tidak Valid
12	0.765	0.361	0.05	Valid
13	0.297	0.361	0.05	Tidak Valid
14	0.462	0.361	0.05	Valid
15	0.370	0.361	0.05	Valid
16	0.460	0.361	0.05	Valid
17	0.448	0.361	0.05	Valid
18	0.852	0.361	0.05	Valid
19	0.640	0.361	0.05	Valid
20	0.668	0.361	0.05	Valid
21	0.762	0.361	0.05	Valid
22	0.752	0.361	0.05	Valid
23	0.289	0.361	0.05	Tidak Valid
24	0.765	0.361	0.05	Valid
Jumlah butir soal yang valid				<b>20</b>
Jumlah butir soal yang tidak valid				<b>4</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 20 butir pertanyaan yang valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari pada r tabel, dan terdapat 4 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai r hitungnya lebih kecil dari pada r tabel. Tetapi tidak ada satupun indikator yang gugur, dengan kata lain hanya berupa item pertanyaannya saja yang gugur.



## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan, jadi suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Selanjutnya Ghozali (2007) menyebutkan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Pada pengujian reliabilitas dapat digunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : reliabilitas instrument.

$k$  : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$  : jumlah varian butir.

$\sigma_t^2$  : varian total

Adapun kriteria reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.9 Tabel Kriteria Reliabilitas**

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

Sumber, Arikunto (2006).

Untuk mengetahui reliabilitas instrument, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 18*. Adapun hasil uji coba instrumen yang telah dilaksanakan pada 30 responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Instrumen	Cronbach's Alpha	Hasil	Ket
1	Iklm Organisasi Sekolah	0,929	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Motivasi Kerja Guru	0,913	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Kinerja Guru	0,926	Reliabel	Sangat Tinggi

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keempat instrument variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60 yang menjadi ketentuan uji, dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi pada setiap instrument.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1. Sumber Data**

Responden atau orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket merupakan sumber data dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diperoleh dari responden secara langsung, oleh sebab itu disebut sebagai data primer. Sumber data primer tentang iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Ihun Kabupaten Bandung diperoleh melalui angket yang diisi oleh responden atau guru-guru yang berada di sekolah tersebut.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang bisa digunakan dalam penelitian antara lain dokumentasi, interview atau wawancara, observasi atau pengamatan, kuesioner atau angket dan triangulasi atau gabungan (Sugiono, 2010). Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan teknik angket atau kuesioner dalam mengumpulkan data dari para responden. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu pilihan jawaban yang diberikan oleh responden sudah tersedia, dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain.

Berikut tahap-tahap dalam pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti:

### a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, kegiatan yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat instrument penelitian berdasarkan jabaran variabel. Kemudian peneliti mengadakan revisi atau perbaikan dengan masukan-masukan yang diberikan oleh dosen pembimbing. Setelah perbaikan selesai dan disetujui oleh pembimbing, peneliti mengadakan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Langkah selanjutnya adalah membuat surat izin penelitian.

### b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket kepada responden yaitu guru-guru SD Negeri Kecamatan Ihun, Kabupaten Bandung, yang jumlah respondennya telah dihitung dan ditetapkan sebagai sampel. Instrument yang telah diisi kemudian dikumpulkan berdasarkan waktu yang telah disepakati.



### c. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, angket penelitian yang telah disebarakan sudah ditarik kembali, kemudian peneliti melakukan pengolahan data berdasarkan angket tersebut. Peneliti mengolah data agar dapat dikomunikasikan dan lebih bermakna yaitu dengan cara melakukan pemeriksaan instrument, mengklasifikasikan data, dan tabulasi data dengan uji statistik yang tepat dengan rancangan penelitian menggunakan program aplikasi *SPSS*, dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan.

### d. Tahap pelaporan

Setelah mengolah data dan tentunya sudah memperoleh kesimpulan berdasarkan data tersebut, selanjutnya peneliti berusaha untuk mendeskripsikan penelitian yang telah dilakukan dari awal sampai akhir kegiatan penelitian dan menyusunnya pada sebuah laporan tertulis.

## E. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis deskriptif dan teknik analisis regresi ganda dengan bantuan *SPSS Windows* versi 18. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis / uji asumsi klasik, dan (3) uji hipotesis.

### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2010) analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi. Analisis data deskriptif ini

digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial, yang dibagi menjadi empat kategori yaitu sangat baik, baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Berikut langkah-langkah dalam analisis deskriptif:

a. Menentukan Interval Kelas (batas interval kriteria hitung)

Interval kelas ditentukan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

b. Menentukan persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah perbandingan skor masing-masing variabel, menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : persentase      F : frekuensi      N : jumlah total responden

c. Menentukan Rerata (Mean)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean) masing-masing variabel, dengan rumus:

$$M = \frac{\sum Fx}{N}$$

Keterangan:

M : mean (rata-rata hitung)

$\sum Fx$  : jumlah jawaban responden

N : jumlah total responden

Hasil analisis deskriptif mengenai nilai rata-rata tiap variabel akan menentukan kategori pada variabel tersebut. Dimana penentuan kategori variabel berdasarkan kriteria nilai rata-rata dengan melihat letak posisi intervalnya atau rentang skornya, karena tiap interval pada masing-masing variabel akan berbeda tergantung pada skor tertinggi dan skor terendah pada tiap instrumennya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan.

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu terdistribusi normal atau tidak (Ghozali 2007).

Untuk uji normalitas ada dua cara yaitu dengan cara menganalisis grafik secara visual yaitu grafik histogram dan P-P Plot, cara yang kedua dengan analisis angka dalam hal ini peneliti akan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Pada penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 18 melalui dua cara tersebut.

Dasar pengambilan kesimpulan uji normalitas adalah sebagai berikut:



- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, begitu sebaliknya.
- 2) Jika data mengikuti garis diagonal yang sudah di plotkan maka nilai residual berdistribusi normal, begitu sabaliknya.
- 3) Apabila nilai probabilitas (nilai sig)  $> 0,05$  maka dikatakan berdistribusi normal, begitupun sebaliknya.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Linieritas diuji dengan uji F menggunakan bantuan komputer program SPSS 18,0. Jika nilai signifikansi linearity  $> 0,05$  dan jika nilai signifikansi dari Deviations of Linearity  $< 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan.

### **3. Uji Hipotesis**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi ganda. Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi dapat diartikan juga sebagai usaha memprediksi perubahan. Dengan kata lain regresi mengemukakan tentang keingintahuan apa yang terjadi di masa depan untuk memberikan sumbangan menentukan keputusan yang terbaik. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda karena model analisis regresi dapat menjelaskan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti. Langkah-langkah pengujian *regresi* menurut Riduwan dan Kuncoro (2014) meliputi:

1. Merumuskan hipotesis, merumuskan persamaan structuralnya
2. Menggambar diagram regresi.
3. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
4. Merangkum kedalam tabel.
5. Memaknai dan menyimpulkan hasil analisis penelitian.



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi persepsi responden tentang variabel yang diteliti, dimana hasil distribusi frekuensi tersebut akan mengarah pada kecenderungan responden terhadap pilihannya. Adapun deskripsi data dalam penelitian ini yaitu mengenai iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ibum, Kabupaten Bandung.

Adapun hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1 Hasil *Descriptive Statistics* Variabel Penelitian**

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Iklim Organisasi Sekolah	168	35	61	96	12691	75.54	10.104	102.094
Motivasi Kerja Guru	168	35	61	96	13018	77.49	9.660	93.317
Kinerja Guru	168	29	51	80	10868	64.69	8.030	64.478
Valid N (listwise)	168							

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi sekolah diperoleh mean sebesar 75.54 dengan range 35. Variabel motivasi kerja guru diperoleh mean sebesar 77.49 dengan range 35. Variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 64.69 dengan range 29. Selanjutnya secara rinci deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.



### a. Deskriptif Data Iklim Organisasi Sekolah

Instrumen untuk mengukur variabel iklim organisasi sekolah dikembangkan menjadi 24 butir pertanyaan dengan rentang skor dari 1 sampai 4 sehingga dapat ditentukan skor tertinggi  $4 \times 24 = 96$ , dan skor terendah  $1 \times 24 = 24$ . Selanjutnya dihitung interval kelasnya yang terdiri dari empat kategori dengan menggunakan rumus:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{96 - 24}{4} = \frac{72}{4} = 18$$

Adapun hasil distribusi frekuensi yang digunakan untuk mengetahui kategori iklim organisasi sekolah dapat dilihat pada data distribusi frekuensi (lampiran 5).

Untuk lebih jelasnya hasil distribusi frekuensi tersebut disajikan pada tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi Sekolah**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	78-96	69	41,08 %
Baik	60-77	99	58,92 %
Tidak Baik	42-59	0	0 %
Sangat Tidak Baik	24-41	0	0 %
Total		168	100%

Untuk memperjelas data tabel di atas, penulis sajikan dalam bentuk grafik berikut ini.



**Grafik 4.1 Kategori Iklim Organisasi Sekolah**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui dari 168 responden yaitu sebanyak 69 responden atau sebesar 41,08% mempersepsikan bahwa iklim organisasi sekolah berada pada kategori sangat baik, dan sebanyak 99 responden atau sebesar 58,92% mempersepsikan bahwa iklim organisasi sekolah berada pada kategori baik, dan tidak seorangpun responden atau sebesar 0% mempersepsikan iklim organisasi sekolah berada pada kategori tidak baik, dan sangat tidak baik.

Hasil pengolahan data diperoleh mean atau nilai rata-rata sebesar 75,54 yang terletak pada interval 60-77, dengan demikian informasi ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi sekolah di SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung menurut persepsi guru adalah dalam kategori baik.

#### **b. Deskriptif Data Motivasi Kerja Guru**

Instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja guru dikembangkan menjadi 24 butir pertanyaan dengan rentang skor dari 1 sampai 4 sehingga dapat ditentukan skor tertinggi  $4 \times 24 = 96$ , dan skor terendah  $1 \times 24 = 24$ . Selanjutnya dihitung interval kelasnya yang terdiri dari empat kategori dengan rumus:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

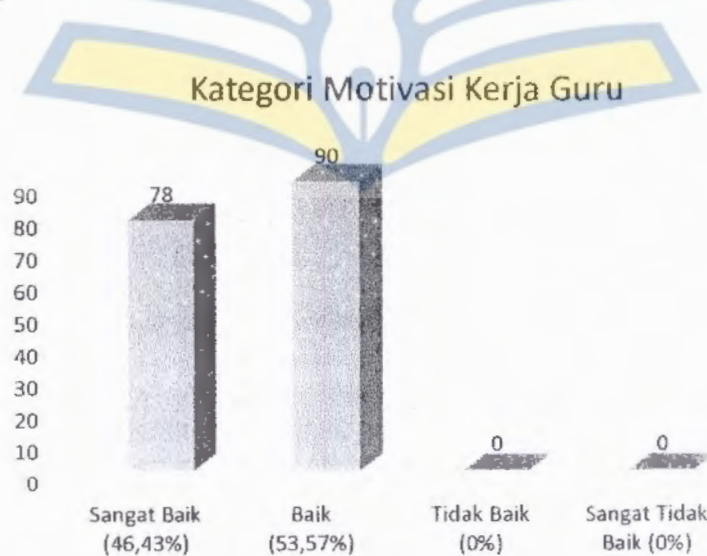
$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{96 - 24}{4} = \frac{72}{4} = 18$$

Adapun hasil distribusi frekuensi yang digunakan untuk mengetahui kategori motivasi kerja guru dapat dilihat pada data distribusi frekuensi (lampiran 6). Untuk lebih jelasnya hasil distribusi frekuensi motivasi kerja guru disajikan pada tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	78-96	78	46,43 %
Baik	60-77	90	53,57 %
Tidak Baik	42-59	0	0 %
Sangat Tidak Baik	24-41	0	0 %
Total		168	100%

Untuk memperjelas data tabel di atas, penulis sajikan dalam bentuk grafik berikut ini.



**Grafik 4.2 Kategori Motivasi Kerja Guru**



Berdasarkan data tersebut dapat diketahui dari 168 responden yaitu sebanyak 78 responden atau sebesar 46,43% mempersepsikan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori sangat baik, dan sebanyak 90 responden atau sebesar 53,57% mempersepsikan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori baik, sedangkan tidak ada seorangpun responden atau 0% yang mempersepsikan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 77,49 yang terletak pada interval 60-77, dengan demikian informasi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung menurut persepsi guru yaitu dalam kategori baik.

### c. Deskriptif Data Kinerja Guru

Instrumen untuk mengukur variabel kinerja guru dikembangkan menjadi 20 butir pertanyaan dengan rentang skor dari 1 sampai 4 sehingga dapat ditentukan skor tertinggi  $4 \times 20 = 80$ , dan skor terendah  $1 \times 20 = 20$ . Selanjutnya dihitung interval kelasnya yang terdiri dari empat kategori dengan menggunakan rumus:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{80 - 20}{4} = \frac{60}{4} = 15$$

Adapun hasil distribusi frekuensi yang digunakan untuk mengetahui kategori kinerja guru dapat dilihat pada data distribusi frekuensi (lampiran 7). Untuk lebih jelasnya hasil distribusi frekuensi tersebut disajikan pada tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	65-80	80	47,62 %
Baik	50-64	88	52,38 %
Tidak Baik	35-49	0	0%
Sangat Tidak Baik	20-34	0	0%
Total		168	100%

Untuk memperjelas data tabel di atas, penulis sajikan dalam bentuk grafik berikut ini.

**Grafik 4.3 Kategori Kinerja Guru**

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung menurut persepsi guru secara berturut-turut adalah sangat baik 47,62%, baik 52,38%, tidak baik 0%, dan sangat tidak baik 0%. Sedangkan diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 64,69 yang terletak pada interval 50-64 dalam kategori baik. Dengan demikian kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori baik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual pada data terdistribusi normal atau tidak. Adapun data hasil uji normalitas dengan menggunakan model *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		168
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64.5904762
	Std. Deviation	4.64553795
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093

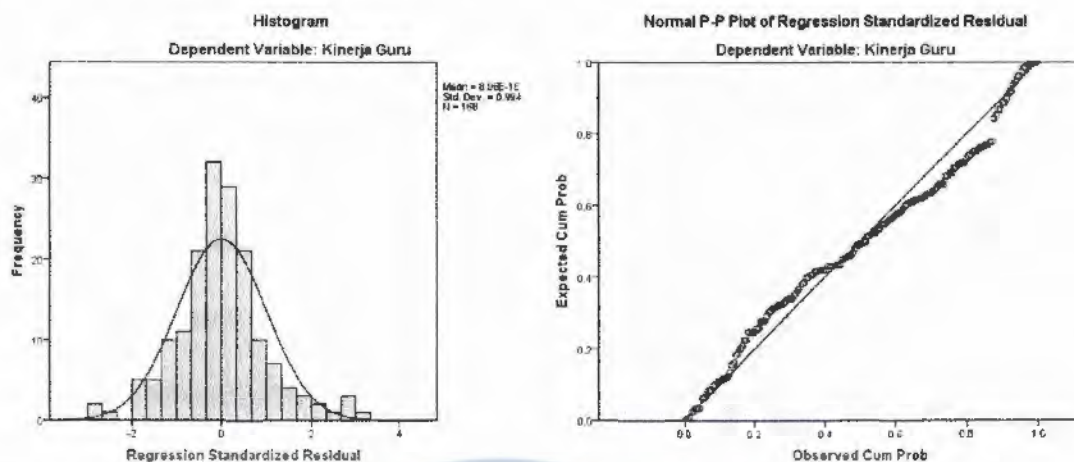
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan *output one sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,093 dan lebih besar dari sig 0,05 ( $0,093 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal.

Selanjutnya berdasarkan analisis grafik berupa histogram dan P-P Plot data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, ini konsisten dengan analisis angka. Secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar grafik berikut





**Grafik 4.4 Histogram dan P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model analisis regresi yang baik mempunyai hubungan yang linear. Yang menjadi dasar keputusannya adalah jika nilai sig pada *Linearity* < 0,05 dan nilai sig pada *Deviation Of Linearity* > 0,05 maka dinyatakan linier.

Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y)**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Organisasi Sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	4824.721	35	137.849	3.062	.000
		Deviation from Linearity	2678.011	1	2678.011	59.479	.000
			2146.710	34	63.139	1.402	.091
	Within Groups		5943.184	132	45.024		
	Total		10767.905	167			

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa nilai sig dari *Linearity* adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai sig dari *Deviation From Linearity*  $0,091 > 0,05$  dan memenuhi ketentuan nilai uji. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru adalah linear.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja Mengajar Guru (Y)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	4632.085	35	132.345	2.847	.000
Motivasi Kerja Guru	Groups	Linearity	2480.485	1	2480.485	53.363	.000
		Deviation from Linearity	2151.599	34	63.282	1.361	.112
	Within Groups		6135.820	132	46.483		
	Total		10767.905	167			

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa nilai sig dari *Linearity* adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai sig dari *Deviation From Linearity*  $0,112 > 0,05$  dan memenuhi ketentuan nilai uji. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah linear.

### 3. Hasil Analisis Regresi Ganda

Tujuan analisis regresi ganda dalam penelitian ini adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah kontribusi iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ), terhadap kinerja mengajar guru (Y).

Adapun langkah-langkah analisis regresi ganda adalah sebagai berikut.

**a. Merumuskan hipotesis, dan merumuskan persamaan regresi**

- 1) Iklim organisasi sekolah ( $x_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

$$\text{Persamaan regresi } \hat{Y} = \alpha + b_1x_1$$

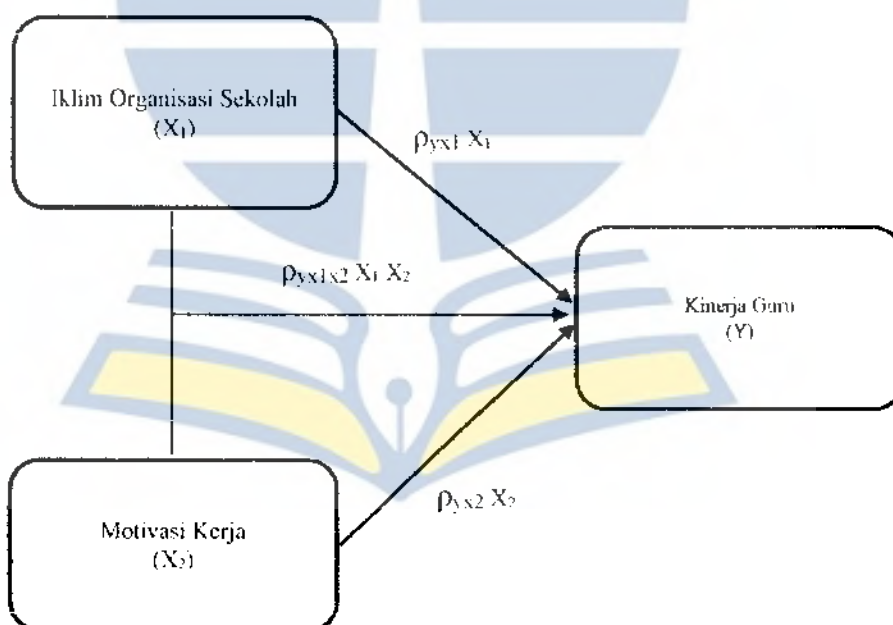
- 2) Motivasi kerja guru ( $x_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

$$\text{Persamaan regresi } \hat{Y} = \alpha + b_2x_2$$

- 3) Iklim organisasi sekolah ( $x_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $x_2$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ )

$$\text{Persamaan regresi } \hat{Y} = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

**b. Menggambar diagram regresi**



Gambar 4.1 Hubungan antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$



**c. Menghitung koefisien regresi**

**1) Iklim organisasi sekolah ( $x_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).**

Hipotesis statistik yang akan di uji:

$$H_a : \rho_{yx1} > 0$$

$$H_o : \rho_{yx1} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat :

$H_a$  : Iklim organisasi sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru

$H_o$  : Iklim organisasi sekolah tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah pengujian signifikansi:

$H_a$  : jika nilai sig  $\leq 0,05$  artinya signifikan

$H_o$  : jika nilai sig  $\geq 0,05$  artinya tidak signifikan

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS Versi 18.0 :

**Tabel 4.8 Coefficients Variabel  $YX_1$**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.752	4.074		8.529	.000
	Iklim Organisasi Sekolah	.396	.053	.499	7.413	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel 4.8 di atas menggambarkan bahwa persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 x_1 = 34,752 + 0,396 x_1$$

Konstanta sebesar 34,752 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel iklim organisasi sekolah ( $x_1$ ), maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) adalah 34,752. Koefisien regresi sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,396.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 Coefficients<sup>a</sup> diketahui bahwa iklim organisasi sekolah mempunyai nilai sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan, dan besarnya koefisien regresi yaitu 0,396. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah ( $x_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

**2) Motivasi kerja guru ( $x_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).**

Hipotesis statistik yang akan di uji:

$$H_a : \rho_{yx2} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat :

$H_a$  : Motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru

$H_0$  : Motivasi kerja guru tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah pengujian signifikansi:

Ha : jika nilai sig  $\leq 0,05$  artinya signifikan

Ho : jika nilai sig  $\geq 0,05$  artinya tidak signifikan

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS Versi 18.0:

**Tabel 4.9 Coefficients Variabel YX<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.776	4.420		7.642	.000
	Motivasi Kerja Guru	.399	.057	.480	7.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel 4.9 tersebut, menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + b_2x_2 = 33,776 + 0,399 x_2$$

Konstanta sebesar 33,776 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja guru ( $x_2$ ), maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) adalah 33,776. Koefisien regresi sebesar 0,399 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai motivasi kerja guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,399.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 Coefficients<sup>a</sup> diketahui bahwa motivasi kerja guru mempunyai nilai sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan, dan besarnya koefisien regresi yaitu 0,399. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru ( $x_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).



**3) Iklim organisasi sekolah ( $x_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $x_2$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).**

Hipotesis statistik uji keseluruhan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a : \rho_{yx_1x_2} > 0$$

$$H_o : \rho_{yx_1x_2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat :

$H_a$  : Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru

$H_o$  : Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru

Kaidah pengujian signifikansi:

$H_a$  : jika nilai sig  $\leq 0,05$  artinya signifikan

$H_o$  : jika nilai sig  $\geq 0,05$  artinya tidak signifikan

Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS Versi 18.0:

**Tabel 4.10 Summary Variabel Y,  $X_1$ , dan  $X_2$**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.327	6.589

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Iklim Organisasi Sekolah

**Tabel 4.11 Anova Variabel Y,  $X_1$ , dan  $X_2$**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3604.031	2	1802.015	41.504	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7163.874	165	43.417		
	Total	10767.905	167			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Iklim Organisasi Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.11 Anova variabel Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen. Terlihat bahwa pada kolom signifikansi mempunyai nilai sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah (x<sub>1</sub>) dan motivasi kerja guru (x<sub>2</sub>) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 4.12 Coefficients Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.242	4.704		4.728	.000
	Iklim Organisasi Sekolah	.285	.056	.358	5.087	.000
	Motivasi Kerja Guru	.270	.059	.325	4.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Selanjutnya pada tabel 4.12 Coefficients Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 = 22,242 + 0,285 x_1 + 0,270 x_2$$

Konstanta sebesar 22,424 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel iklim organisasi sekolah (x<sub>1</sub>) dan motivasi kerja guru (x<sub>2</sub>), maka nilai kinerja guru (Y) adalah 22,424. Koefisien regresi ganda sebesar 0,285 dan 0,270 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,285 dan 0,270.

#### d. Merangkum hasil analisis regresi

Hasil perhitungan koefisien regresi dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut

**Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Kontribusi antar Variabel	Persamaan	Hasil
$X_1$ terhadap $Y$	$\hat{Y} = \alpha + b_1x_1$	$\hat{Y} = 34,752 + 0,396 x_1$
$X_2$ terhadap $Y$	$\hat{Y} = \alpha + b_2x_2$	$\hat{Y} = 33,776 + 0,399 x_2$
$X_1 X_2$ terhadap $Y$	$\hat{Y} = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$	$\hat{Y} = 22,242 + 0,285 x_1 + 0,270 x_2$

#### e. Memaknai hasil analisis regresi ganda

- a. Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Besarnya koefisien regresi  $0,396^2 = 0,156$  atau 15,68 %. Koefisien sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,396.
- b. Motivasi kerja guru ( $X_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Besarnya koefisien regresi  $0,399^2 = 0,159$  atau 15,92 %. Koefisien sebesar 0,399 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,399.
- c. Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ), berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Besarnya koefisien regresi ganda 0,285 dan 0,270 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah dan motivasi



kerja guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,285 dan 0,270. Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ), berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yaitu sebesar  $R_{\text{square}} = 0,335 = 33,50\%$ . Sisanya sebesar  $0,665 = 66,50\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang tidak dapat dijelaskan, diantaranya supervisi pembelajaran, kompetensi kepala sekolah, dan kelengkapan sarana prasarana.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Iklim Organisasi Sekolah**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 168 responden yaitu sebesar 41,08% mempersepsikan bahwa iklim organisasi sekolah berada pada kategori sangat baik, dan sebesar 58,92% mempersepsikan pada kategori baik, dan tidak ada seorangpun responden atau 0% yang mempersepsikan pada kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Dengan nilai rata-rata atau mean 75,54 yang mengindikasikan bahwa menurut persepsi guru iklim organisasi kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Ibum adalah dalam kategori baik.

Hal tersebut sangat positif karena ini menunjukkan iklim organisasi sekolah yang berkembang di sekolah dasar Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung memiliki iklim yang positif dan sangat baik yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Maka dari itu untuk tetap menjaga lingkungan sekolah dengan iklim yang kondusif penting sekali bagi warga sekolah dalam menjaga hubungan sosial di sekolah.

Iklm organisasi sekolah yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja dengan demikian kinerja guru pun dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hoy Dan Miskel (2014), bahwa iklim organisasi sekolah ditandai kerjasama dan rasa saling menghormati antara staf pengajar atau guru dengan kepala sekolah sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman. Kerjasama antara guru dan kepala sekolah serta elemen sekolah yang lainnya makin terbuka untuk mewujudkan tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan. Iklim sekolah yang kondusif memberikan peluang terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung berada dalam kategori baik, dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja para gurunya.

#### **b. Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung menurut persepsi guru secara berturut-turut adalah sangat baik 46,43%, baik 53,57% tidak baik 0%, dan sangat tidak baik 0%. Sedangkan diperoleh catur mean sebesar 77,49 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori baik.

Temuan hasil penelitian ini sangat positif, karena hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di lingkungan SD Negeri se Kecamatan Ibum mempunyai motivasi kerja yang baik, dan diyakini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya dan kemajuan pendidikan di sekolahnya.

Hal ini sesuai dengan pendapatnya Uno (2011) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul karena faktor dari dalam ataupun faktor dari luar diri seseorang untuk mengadakan perubahan tertentu menjadi lebih baik lagi. Senada dengan hal tersebut, Mangkuncgara (2014:61) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang untuk bertindak terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung berada dalam kategori baik, dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerjanya.

### **c. Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung menurut persepsi guru secara berturut-turut adalah sangat baik 47,62%, baik 52,38%, tidak baik 0%, dan sangat tidak baik 0%. Sedangkan diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 64,69 yang terletak pada interval 50-64 dalam kategori baik. Dengan demikian kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori baik.

Temuan hasil penelitian ini sangat positif, karena hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum sudah baik. Kinerja guru yang baik ini diyakini dipengaruhi oleh beberapa variabel yang menjadi objek penelitian diantaranya yaitu variabel iklim organisasi dengan kategori baik, dan variabel motivasi kerja guru dengan kategori baik. Variabel-variabel ini yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum tersebut.



Hal ini sesuai dengan pendapatnya Timple (Mangkunegara, 2014:15) menyatakan bahwa secara umum faktor kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seseorang seperti kemampuannya dan motivasinya atau tipe bekerjanya apakah sebagai pekerja keras atau bukan. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya, seperti fasilitas kerja, rekan kerja, dan iklim organisasi.

Seirama dengan itu Mahmudi (2007:20) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, kepemimpinan, tim, system kerja dan faktor kontekstual yang meliputi: pengetahuan, motivasi, sistem kerja, fasilitas kerja, serta perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya kondisi masing-masing variabel yang diteliti, dilihat dari persepsi guru secara berturut-turut adalah sebagai berikut: persepsi terhadap iklim organisasi dengan kategori baik sebanyak 58,92%, persepsi tentang motivasi guru dengan kategori baik sebanyak 53,57%, dan persepsi guru terhadap kinerja dengan kategori baik sebanyak 52,38%.

## **2. Analisis Kontribusi Antar Variabel**

### **a. Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.**

Hasil analisis regresi yang dilakukan, membuktikan bahwa Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Besarnya koefisien regresi  $0,396 = 0,156$  atau 15,68 %. Koefisien sebesar 0,396

menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,396.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa iklim organisasi sekolah yang berkembang pada lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di lingkungan tersebut. Kinerja Guru yang baik dapat memberikan pengaruh baik pula terhadap lingkungannya. Sama halnya iklim organisasi sekolah yang terdapat pada lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung memberikan pengaruh yang cukup besar pada kinerja mengajar guru.

Relevan dengan penelitian ini, hasil penelitian yang dilakukan Karwati (2010), menunjukkan bahwa iklim organisasi beserta faktor-faktor lainnya berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 45.5%. Huda (2011), menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru. Wahjono (2011) dapat membuktikan lewat penelitiannya bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan tingginya kepuasan kerja guru. Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja guru dijelaskan oleh iklim organisasi sekolah.

Seirama dengan penelitian Liana (2012) menemukan koefisien jalur antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0.045, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Pratiwi (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian Setiati (2014) membuktikan

ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 10,94%.

Juga selaras dengan Andari (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi tergolong sangat baik, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 40,1%. Wijaya dan Herminigsih (2015), menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Sonedi (2016), menyimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Selanjutnya penelitian Diyanti dan Afandi (2017), diketahui bahwa iklim berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 0,458.

Dengan demikian dari beberapa fakta di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung secara signifikan.

#### **b. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.**

Temuan penelitian dengan menggunakan analisis regresi ini membuktikan bahwa Motivasi kerja guru ( $X_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Besarnya koefisien regresi  $0,399^2 = 0,159$  atau 15,92 %. Koefisien sebesar 0,399 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,399. Ini artinya motivasi merupakan unsur yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, dan kebutuhan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru sangat berpotensi untuk menumbuhkan kinerja yang tinggi.



Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapatnya Mc. Clelland (Soedjarwo, 2008), menyatakan bahwa guru-guru memerlukan kesempatan untuk mewujudkan perilaku yang termotivasi pada sekolah tempat ia bekerja. Mempertegas hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, bahwa terciptanya iklim yang tinggi dan kondusif pada lingkungan kerja serta terciptanya kinerja yang tinggi pada setiap individu disebabkan oleh terciptanya motivasi yang tinggi yang diperlihatkan oleh setiap individu (Robbins, 2010).

Selaras dengan teori-teori di atas, temuan penelitian ini juga didukung dengan penelitian Kaweti (2011) menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54.5%. Dan Santoso (2011) bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap sikap mengajar guru. Sikap mengajar guru dipengaruhi oleh motivasi berprestasinya, semakin tinggi motivasi guru maka semakin baik pula sikap mengajar dan kinerja terhadap anak didiknya. Penelitian Liyana (2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Juga seiring dengan Pratiwi (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian Setiati (2014) membuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 13,03%. Andari (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi guru tergolong sangat baik, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 31,7%. Penelitian Wijaya dan Herminingsih (2015), Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis korelasi antar dimensi diperoleh bahwa dimensi

kebutuhan akan prestasi memiliki korelasi yang paling besar dengan dimensi kompetensi kepribadian dari variabel kinerja guru.

Juga senada dengan penelitian Taryani (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD koefisien sebesar 0,504, dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kinerja guru dalam melakukan segala aktivitas pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang diperlihatkannya. Dan penelitian Diyanti dan Afandi (2017), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga pendidik.

Dengan demikian dari beberapa fakta di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibun Kabupaten Bandung secara signifikan.

**c. Kontribusi Simultan antara Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ibun Kabupaten Bandung.**

Berdasarkan pada analisis regresi ganda yang telah dilakukan pada penelitian ini membuktikan Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ), berkontribusi secara signifikan dan simultan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Besarnya koefisien regresi ganda 0,285 dan 0,270 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,285 dan 0,270. Iklim organisasi sekolah ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ), berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) yaitu sebesar  $R_{\text{square}} 0,335 = 33,50\%$ . Sisanya

sebesar  $66,50 = 66,50\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang tidak dapat dijelaskan. diantaranya supervisi pembelajaran, kompetensi kepala sekolah, dan kelengkapan sarana prasarana.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja para gurunya, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wisesa (2014), menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Ini berarti semakin baik iklim organisasi sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di lingkungan sekolah tersebut. Penelitian Wijaya dan Herminingsih (2015) menunjukkan terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,854. Dan penelitian Taryani (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan menyimpulkan bahwa semakin baik motivasi kinerja guru terhadap pekerjaannya, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja guru yang diperlihatkannya.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain ada kontribusi secara simultan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data statistik, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan beberapa kesimpulan yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu (1) Kesimpulan berkaitan dengan deskriptif data penelitian, (2) Kesimpulan yang berkaitan dengan analisis regresi ganda kontribusi antar variabel.

##### **1. Kesimpulan Berkaitan dengan Deskriptif Data Penelitian**

Kesimpulan analisis data deskriptif terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu tentang iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut.

- a. Iklim organisasi SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung berada pada kategori baik yang dipersepsikan oleh para guru sebesar 58,92% dan diperoleh mean atau nilai rata-rata sebesar 75,54. Temuan hasil penelitian ini positif, karena hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi sekolah yang terdapat pada lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung sudah baik, ini dapat memberikan informasi bahwa karakteristik, kondisi, dan situasi sekolah-sekolah di lingkungan kecamatan ibum sudah kondusif, dengan kata lain warga sekolah termasuk guru-gurunya sudah mencerminkan kepedulian terhadap profesionalisme pekerjaannya, dan telah

menunjukkan semangat kerja yang baik, hal ini perlu dipertahankan guna terciptanya suasana sekolah yang tetap kondusif sehingga dapat memberikan kontribusi yang cukup besar pada kinerja mengajar guru dan kualitas pendidikan.

- b. Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung berada pada kategori baik yang dipersepsikan oleh para guru sebesar 53,57% dan diperoleh mean atau nilai rata-rata sebesar 77,49. Temuan hasil penelitian ini sangat positif, karena hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di lingkungan SD Negeri Kecamatan Ibum mempunyai motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja guru-guru SD di lingkungan kecamatan ibum yang baik dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam diri guru itu sendiri seperti prestasi akan kerja yang ingin lebih baik, adanya tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan juga adanya pengakuan baik berupa reward dan pujian. Kondisi motivasi guru yang baik ini perlu dijaga sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya.
- c. Kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung berada pada kategori baik yang dipersepsikan oleh para guru sebesar 52,38%, dan diperoleh mean atau nilai rata-rata sebesar 64,69. Temuan hasil penelitian ini sangat positif, karena hal ini menunjukkan bahwa baiknya tingkat kinerja guru memiliki hubungan dengan variabel-variabel lain yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, dengan kata lain kinerja guru SD di lingkungan Kecamatan Ibum dipengaruhi oleh faktor faktor internal guru itu sendiri seperti motivasinya. Dan

dipengaruhi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerjanya, atau iklim organisasi di sekolah itu berada. Kinerja guru yang baik ini perlu dijaga sehingga dapat berdampak positif pula terhadap kualitas pendidikan di lingkungan pendidikan Kecamatan Ibum.

## **2. Kesimpulan Berkaitan dengan Analisis Regresi Ganda Kontribusi Antar Variabel.**

Ada tiga kesimpulan hasil analisis regresi ganda yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu:

- a. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung dengan koefisien regresi sebesar  $0,396 = 0,156$  atau 15,68 %. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah yang berkembang pada lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung memiliki kontribusi terhadap kinerja guru di lingkungan tersebut.
- b. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung. Besarnya koefisien regresi  $0,399^2 = 0,159$  atau 15,92 %. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.
- c. Terdapat kontribusi simultan dan signifikan antara iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung. Iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu



sebesar  $R_{\text{square}} 0,335 = 33,50\%$ . Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung.

## **B. Implikasi Penelitian**

### **1. Implikasi Teoritis**

Secara umum temuan dari penelitian ini membuktikan dan mengkonfirmasi serta mendukung teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan dalam membangun suatu model analisis regresi ganda. Dari temuan hasil analisis diperoleh kontribusi yang signifikan antar variabel-variabel yang diteliti, diantaranya adalah variabel-variabel yang menyangkut kontribusi antara iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Sejalan dengan hal tersebut, teori-teori dan penelitian terdahulu yang memperkuat kontribusi antar variabel dari hasil temuan dalam penelitian ini diantaranya adalah teori Hoy & Miskel, 2014; Mangkunegara, 2014; Uno 2011; Herzberg dalam Robbins & Coulter, 2010; Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2007; Abdul Huda (2011); Hari wahjono (2011); Sonedi (2016); Lowe dan Freser dalam Soedjarwo 2008; dan Hacman & Oldman dalam Sergiovani 1987.

Temuan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan, khususnya hal-hal yang terkait dengan kinerja guru.

## 2. Implikasi Praktis

Temuan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat kontribusi antar variabel yang diteliti yaitu tentang iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung, hal ini memberikan implikasi secara praktis bahwa semakin baik iklim organisasi sekolah, dan semakin baik motivasi kerja guru, maka akan berdampak positif terhadap kinerja guru, dengan kata lain bahwa kinerja guru pun akan semakin baik pula.

Dengan demikian implikasi praktisnya adalah bahwa semua warga sekolah seyogyanya dapat terus meningkatkan dan menjaga iklim organisasi sekolah sehingga menjadi lebih kondusif yang tentunya berimplikasi terhadap peningkatan kinerja para gurunya, disamping itu motivasi kerja guru yang sangat baik akan menunjang kinerja para guru menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain bahwa implikasi dari iklim organisasi sekolah yang baik, dan motivasi kerja guru yang sangat baik maka akan meningkatkan pula kinerja para gurunya secara lebih optimal.

### C. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan dan temuan hasil penelitian tentang kontribusi iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, dapat disampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

### 1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung

Kepala dinas dan pengawas sekolah hendaknya senantiasa dapat memberikan pembinaan dan pengembangan secara periodik dan terencana kepada para kepala sekolah dan para guru sehingga kompetensi yang dimiliki oleh para kepala sekolah dan para guru bisa meningkat dan berkembang secara berkelanjutan seiring perkembangan dunia pendidikan. Dan yang tidak kalah penting agar terjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga tercipta iklim organisasi yang kondusif, nyaman dan positif dalam bekerja sehingga kinerja pun dapat meningkat secara lebih optimal lagi.

### 2. Bagi Kepala SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung

Kepala sekolah selaku supervisor, manager, dan motivator seyogyanya hasil penelitian ini dijadikan sebagai landasan dasar, arahan dan acuan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan yang tepat dalam pembinaan guru-guru sehingga guru-gurunya mempunyai kinerja yang sangat baik, dalam rangka terciptanya sekolah yang efektif dan efisien.

### 3. Bagi Guru-guru SD Negeri di Kecamatan Ibum Kabupaten Bandung

Guru selaku ujung tombak pelaksanaan pendidikan, hendaknya hasil penelitian ini dijadikan sebagai landasan dasar, arahan dan acuan untuk meningkatkan pemahaman ilmu pengetahuan tentang iklim organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru, yang pada akhirnya pemahaman terhadap ketiga variabel tersebut dapat dijadikan sebagai landasan untuk meningkatkan kinerjanya.



#### 4. Bagi Peneliti Lain dan Pembaca Umumnya

Hendaknya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan, acuan dan sebagai pelengkap data-data hasil temuan penelitian yang sudah ada yang berhubungan dengan variabel iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil temuan penelitian ini seyogyanya dapat dijadikan rujukan untuk mengungkap hal-hal yang terkait dengan variabel secara lebih luas lagi dan semoga dapat memberikan sumbangan pada pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan.

Berkaitan dengan metode penelitian, maka disarankan juga kepada peneliti-peneliti berikutnya yang berniat melakukan penelitian yang sejenis untuk menerapkan model analisis regresi ganda, karena dengan menggunakan model ini dapat diketahui kontribusi antar variabel secara lebih akurat dan lengkap. Dan disarankan juga untuk peneliti-peneliti berikutnya agar dapat menyusun instrument penelitian dengan seksama sehingga kelemahan dan keterbatasan instrumen yang ada pada penelitian ini dapat diperbaiki.

Serta disarankan juga untuk dapat melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini seperti, sarana dan prasarana sekolah, kompetensi kepala sekolah, dan supervisi pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andari, S. 2015. *Kontribusi Manajemen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.* (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iiklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iiklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 30 Maret 2017.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, J.M. 2012. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darma, A. 1990. (Alih Bahasa). *Human Behavior at Work*. Jakarta: Erlangga.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Diyanti, M.H., dan Afandi, M.J. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iiklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iiklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 23 April 2017.
- Gihson, J. L., & All 1995. *Organisasi perilaku, struktur, proses*. Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi; dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. 2014. *Administrasi Pendidikan: Teori Riset dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Iluda, A. 2011. *Hubungan Keterampilan Supervisi Pengajaran Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru TK di Kota Malang*. Tesis. Malang: PPs UM.
- Imron, A. 2011. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Karweti, E. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 23 April 2017.
- Kunadi, P.P.D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 30 Maret 2017.
- Liana, Y. 2012. *Iklm Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 30 Maret 2017.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Owens, R. G. 1991. *Organization Behavior in Education*. Boston. Foarty editional Eglewood Cliffs New Jersey: Prantice Hall, Inc.
- Pidarta, M. 1973. *Manajemen pendidikan indonesia*. Jakarta: Bina aksara.
- Pratiwi, S.D 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklm Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 23 April 2017.
- Riduwan & Kuncoro E. A. 2014. *Cara Menggunakan Path Analisis (Analisis Jalur)*. Bandung; Alfabeta.
- Robbins, S.P, Coulter, M. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Terjemahan Bob Sabran & Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Sahertian, P.A. 1997. *Bahan-Bahan Mata Tataran Model Supervisi dan Monitoring Pendidikan*. Universitas Negeri Malang



- Santoso, S. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sergiovanni, T. J 1987. *The Principalsip. A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon. Inc.
- Setiyati, S. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 30 Maret 2017.
- Steers, R. M. 1977. *Organizational Effectivnees a Behavioral View*. California: goodyear Publishing company Co.
- Sujarweni, W & Endrayanto, P. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukendar, N.C.E. 2003. *Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Subrayon 03 Kabupaten Jepara*, (online), (<http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/viewFile/409/372>). diakses 5 Pebruari 2017.
- Suprihatiningrum, J. 2013. *Guru Profesional; Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suryana. 2014. *Memahami Karakteristik Kewirausahaan*. Jakarta: Depdiknas, Dirjen Dasman Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Taryani, F. 2016. *Hubungan Pelaksanaan Teknik Supervisi Pengajaran, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tegal*. Tesis. Universitas Negeri Malang.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 dan 20 (Online), ([http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UUNo142005\(Guru%20&%20Dosen\).pdf](http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UUNo142005(Guru%20&%20Dosen).pdf)). diakses 2 Pebruari 2017.
- Uno, H.B. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya; Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT.Bum Aksara.
- Wijaya, K.D. dan Herminingsih, A. 2015. *Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. (online), ([https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iklim+organisasi%2C+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+guru&btnG=)). diakses 23 April 2017.

Wisesa, R.A. 2014. *Hubungan Kompetensi Kepala Sekolah, Pembuatan Keputusan, Dan Komitmen Guru Dengan Kinerja Guru di SMK negeri se-Kota Kediri*. Tesis. Universitas Negeri Malang.



## LAMPIRAN 1

## ANGKET UJI COBA PENELITIAN

Kode Responden

--	--	--

**A. Identitas Guru**

Jenis Kelamin : ( L / P )

Nama Sekolah : SDN .....

**B. Pengantar Peneliti**

Assalamualaikum Wr.Wb.

Rasa hormat saya sampaikan kepada Bapak/Ibu di tempat kerja masing-masing. Pada kesempatan ini semoga Bapak/Ibu berkenan membantu saya untuk mengisi jawaban angket ini. Dengan mengisi angket ini, tidak akan berpengaruh pada karir bapak/ibu sekalian. Karena pernyataan dalam angket ini tidak memuat benar atau salah, tetapi yang diharapkan hanya kesesuaian persepsi Bapak/Ibu. Semoga amaliah dalam partisipasi pengisian angket ini mendapat ridho dari Allah Swt.

**C. Petunjuk Pengisian**

1. Angket ini berisi pertanyaan tentang kualitas sistem pembelajaran.
2. Pertanyaan tersebut tidak memuat benar atau salah, namun yang diharapkan hanya kecocokan persepsi Bapak dan Ibu.
3. Berikan tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan mengenai item jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan atau pengalaman yang sesungguhnya Bapak dan Ibu peroleh.
4. Jawaban Bapak dan Ibu adalah rahasia, dan tidak akan berpengaruh apapun terhadap lembaga sekolah, kepala sekolah, maupun terhadap karir Bapak dan Ibu.
5. Mohon periksa kembali respon jawaban Bapak dan Ibu untuk memastikan seluruh pertanyaan tidak ada yang terlewat.



**VARIABEL: IKLIM ORGANISASI**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak pernah
1	Kepala sekolah memotivasi guru agar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya				
2	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru, untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan di sekolah				
3	Guru berinteraksi secara terbuka dan profesional di lingkungan sekolah				
4	Kepala sekolah terbuka terhadap masukan yang disampaikan guru dalam meningkatkan kualitas sekolah				
5	Guru memiliki semangat yang tinggi dalam bertugas karena situasi yang kondusif				
6	Guru kurang perhatian terhadap hal-hal berkaitan dengan kemajuan sekolah				
7	Kepala sekolah melakukan pengawasan yang ketat terhadap guru di sekolah				
8	Guru merasa terbebani dengan tugas tambahan yang dibebankan padanya				
9	Guru memperhatikan terhadap hal-hal berkaitan dengan kemajuan sekolah				
10	Guru banyak menghabiskan waktu belajar efektif dengan kegiatan di luar profesi				
11	Kepala sekolah melakukan koordinasi dengan guru terkait masalah pembangunan sekolah				
12	Kepala sekolah melakukan motivasi dalam bimbingan karier guru				
13	Sekolah terlindung dari tuntutan masyarakat dan orang tua yang tidak masuk akal				
14	Sekolah rentan dari tekanan-tekanan pihak luar				
15	Kepala sekolah memperjuangkan kesejahteraan para guru				
16	Kepala sekolah bersikap ramah dan mudah dalam koordinasi				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak pernah
17	Kepala sekolah menginformasikan kepada guru tentang tuntutan profesi pendidik				
18	Kepala sekolah mempertahankan standar performa yang tegas				
19	Guru menyiapkan materi tambahan jika diperlukan				
20	Para guru dilengkapi dengan materi yang memadai untuk keperluan pembelajaran				
21	Guru bersemangat untuk memajukan prestasi sekolah				
22	Guru memiliki semangat kebersamaan yang tinggi				
23	Sekolah menetapkan standar tinggi bagi performa akademis				
24	Pihak sekolah mewajibkan siswa untuk saling menghormati dalam berprestasi				
25	Guru tiba di sekolah dan rapat tepat waktu				
26	Guru memiliki tingkat disiplin yang tinggi				
27	Guru meluangkan waktu untuk mengerjakan semua pekerjaannya				
28	Guru bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya				
29	Pihak sekolah menginformasikan lebih dahulu setiap perubahan jadwal rutinitas				
30	Guru bersikap sopan santun dalam interaksinya dengan warga sekolah				
31	Guru secara sukarela mengabdikan sebagai dewan sekolah				
32	Kepala sekolah mengawasi setiap kegiatan di sekolah				

**VARIABEL: MOTIVASI KERJA GURU**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya memanfaatkan berbagai peluang untuk berprestasi dalam dunia pendidikan.				
2.	Saya selalu berusaha meraih karir yang terbaik sebagai guru di sekolah maupun di luar sekolah dengan memanfaatkan setiap kesempatan untuk mencari ilmu.				
3.	Saya mendapatkan pengakuan dari kepala sekolah berupa pujian secara lisan atau reward ketika saya disiplin dalam melaksanakan tugas.				
4.	Penghargaan atas prestasi saya, mendorong saya lebih giat dalam melaksanakan tugas.				
5.	Saya sangat bangga menyandang predikat sebagai guru.				
6.	Saya merasa senang dapat memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik saya.				
7.	Saya merasa sangat bertanggung jawab membantu siswa meraih prestasi terbaiknya dalam bidang akademik maupun non akademik.				
8.	Saya berusaha yang terbaik dalam mendidik sesuai dengan kemampuan saya agar anak didik saya mempunyai berbagai kompetensi, prestasi, dan berakhlak mulia.				
9.	Saya merasa dihargai ketika prestasi kerja saya diapresiasi dengan kenaikan pangkat.				
10.	Proses kenaikan pangkat yang saya terima dapat berjalan dengan lancar setiap periodenya.				
11.	Saya merasa sejahtera memiliki profesi dan penghasilan sebagai guru.				
12.	Saya merasa nyaman karena pemerintah telah memberikan berbagai tunjangan sebagai penghargaan atas kinerja guru.				
13.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti penataran, seminar atau sejenisnya, dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional				
14.	Saya diberikan kemudahan izin oleh lembaga sekolah dan dinas pendidikan, untuk dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.				
15.	Hubungan saya dengan siswa sangat akrab dan harmonis.				
16.	Saya termasuk guru yang disenangi oleh siswa siswi di sekolah saya.				



No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
17.	Hubungan saya dengan atasan (kepala sekolah dan pengawas sekolah) sangat harmonis.				
18.	Saya bersikap terbuka kepada atasan saya untuk meminta bantuan akademis berupa supervisi ketika mengalami kesulitan dalam pembelajaran.				
19.	Saya mempunyai hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan menyenangkan antar sesama teman sejawat.				
20.	Saya dapat berkerja sama dan saling membantu dengan rekan kerja ketika mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				
21.	Saya merasa dihargai ketika diberikan suatu wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu oleh kepala sekolah.				
22.	Saya diberikan kemudahan fasilitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh sekolah.				
23.	Teknik pembinaan/supervisi oleh kepala sekolah bersipat humanis dan demokratis sehingga saya merasa nyaman dalam proses pembinaan tersebut.				
24.	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara rutin untuk melihat proses pembelajaran dan menganalisis kesulitan guru dalam pembelajaran.				
25.	Kewajiban guru mendokumentasikan administrasi meningkatkan kinerja				
26.	Sirkulasi administrasi di sekolah ini memudahkan saya untuk bekerja dengan baik.				
27.	Kondisi fisik kelas saya mengajar sangat bersih, nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai.				
28.	Lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan membuat saya nyaman dalam bekerja.				
29.	Kehidupan pribadi saya sebagai guru dalam keluarga, dan masyarakat sangat menyenangkan.				
30.	Keluarga saya sangat bangga dengan tugas dan profesi saya sebagai guru.				
31.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai guru karena mendapatkan asuransi kesehatan seluruh keluarga.				
32.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai guru karena mempunyai jaminan hari tua dari pemerintah.				

**VARIABEL: KINERJA GURU**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak Pernah
1	Saya menguasai materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada siswa pada setiap kegiatan belajar.				
2	Selain dari buku sumber yang ada, saya memberikan pengayaan materi dari berbagai sumber lain seperti internet dan buku referensi.				
3	Saya membuat program tahunan untuk merencanakan kegiatan pembelajaran selama satu tahun, sehingga target kegiatan dapat tercapai secara efektif.				
4	Saya membuat program semester untuk merencanakan kegiatan pembelajaran selama satu semester, sehingga target kegiatan dapat tercapai secara efektif.				
5	Saya mengembangkan silabus sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengacu pada program semester yang telah saya buat.				
6	Saya menggunakan silabus pembelajaran sebagai acuan dalam penyampaian Standar Kompetensi (SK) atau Kompetensi Inti (KI), dan Kompetensi Dasar (KD), sehingga semua target materi dapat disampaikan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam silabus tersebut.				
7	Saya merencanakan pembelajaran yang akan disampaikan setiap hari dalam bentuk RPP atau scenario pembelajaran yang dijabarkan dari silabus.				
8	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan langkah-langkah dalam RPP dan skenario yang telah saya susun.				
9	Saya tepat waktu ketika masuk kelas dan keluar kelas, pada saat melakukan pembelajaran.				
10	Saya menciptakan suasana belajar yang kondusif di kelas ketika melaksanakan proses pembelajaran.				
11	Saya menggunakan media, baik cetak, audio, atau audiovisual sesuai kebutuhan dalam proses pembelajaran untuk memudahkan pemahaman siswa.				
12	Saya mendayagunakan lingkungan sekolah sebagai media pembelajaran bagi siswa.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak Pernah
13	Saya menggunakan buku pedoman dalam pelaksanaan proses pembelajaran.				
14	Saya membaca referensi lain yang relevan baik dari buku maupun dari internet untuk memperluas pengetahuan saya dalam mendalami materi pelajaran.				
15	Saya memvariasikan penggunaan berbagai metode pembelajaran ketika mengajar.				
16	Saya menggunakan metode yang inovatif dan komunikatif sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran terkait.				
17	Saya menggunakan Penilaian Acuan Norma (PAN) dalam melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar.				
18	Saya menggunakan Penilaian Acuan Patokan (PAP) dalam melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar.				
19	Saya menggunakan kisi-kisi dalam penyusunan soal evaluasi.				
20	Saya menyusun tes formatif/ulangan harian per Kompetensi Dasar atau sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa dalam menerima materi ajar.				
21	Saya melakukan berbagai macam prosedur tes (tes awal/ tes proses/tes akhir) pada setiap proses pembelajaran.				
22	Saya menyusun tes sumatif untuk mengukur tingkat kompetensi yang telah dikuasai siswa dalam periode tengah semester atau per semester.				
23	Saya melaksanakan analisis setiap hasil evaluasi secara objektif, jujur, dan teliti.				
24	Saya melakukan kegiatan remedial dan atau pengayaan kepada siswa setelah menganalisis hasil tes.				



## LAMPIRAN 2 VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### 2.a Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi Sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Jawaban Pertanyaan 1	3.43	.626	30
Jawaban Pertanyaan 2	3.47	.629	30
Jawaban Pertanyaan 3	2.60	.814	30
Jawaban Pertanyaan 4	3.27	.691	30
Jawaban Pertanyaan 5	2.93	.785	30
Jawaban Pertanyaan 6	3.27	.868	30
Jawaban Pertanyaan 7	2.90	.712	30
Jawaban Pertanyaan 8	2.40	.675	30
Jawaban Pertanyaan 9	3.13	.730	30
Jawaban Pertanyaan 10	3.13	.860	30
Jawaban Pertanyaan 11	3.57	.679	30
Jawaban Pertanyaan 12	2.90	.803	30
Jawaban Pertanyaan 13	3.43	.728	30
Jawaban Pertanyaan 14	3.03	.928	30
Jawaban Pertanyaan 15	2.63	.809	30
Jawaban Pertanyaan 16	3.10	.845	30
Jawaban Pertanyaan 17	2.83	.747	30
Jawaban Pertanyaan 18	3.10	.759	30
Jawaban Pertanyaan 19	3.43	.679	30
Jawaban Pertanyaan 20	2.60	.621	30
Jawaban Pertanyaan 21	2.90	.845	30

Jawaban Pertanyaan 22	2.53	.681	30
Jawaban Pertanyaan 23	3.27	.640	30
Jawaban Pertanyaan 24	3.23	.817	30
Jawaban Pertanyaan 25	3.03	.718	30
Jawaban Pertanyaan 26	3.07	.691	30
Jawaban Pertanyaan 27	3.17	.648	30
Jawaban Pertanyaan 28	3.03	.809	30
Jawaban Pertanyaan 29	3.07	.785	30
Jawaban Pertanyaan 30	2.90	.803	30
Jawaban Pertanyaan 31	2.77	.817	30
Jawaban Pertanyaan 32	2.27	.583	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	92.97	164.516	.874	.923
Pertanyaan2	92.93	170.547	.487	.927
Pertanyaan3	93.80	171.890	.299	.929
Pertanyaan4	93.13	163.292	.858	.923
Pertanyaan5	93.47	164.671	.678	.924
Pertanyaan6	93.13	162.395	.713	.924
Pertanyaan7	93.50	167.431	.597	.926
Pertanyaan8	94.00	175.586	.162	.930
Pertanyaan9	93.27	163.306	.809	.923
Pertanyaan10	93.27	183.168	-.213	.936
Pertanyaan11	92.83	178.489	-.001	.932
Pertanyaan12	93.50	164.534	.668	.925
Pertanyaan13	92.97	163.964	.775	.923
Pertanyaan14	93.37	163.206	.627	.925
Pertanyaan15	93.77	172.116	.291	.929
Pertanyaan16	93.30	163.321	.690	.924
Pertanyaan17	93.57	175.909	.125	.931
Pertanyaan18	93.30	166.355	.613	.925
Pertanyaan19	92.97	166.654	.674	.925
Pertanyaan20	93.80	174.579	.242	.929

Item-Total Statistics

Pertanyaan21	93.50	163.500	.681	.924
Pertanyaan22	93.87	176.395	.115	.931
Pertanyaan23	93.13	169.085	.568	.926
Pertanyaan24	93.17	166.282	.569	.926
Pertanyaan25	93.37	165.757	.685	.925
Pertanyaan26	93.33	168.368	.562	.926
Pertanyaan27	93.23	168.047	.624	.925
Pertanyaan28	93.37	165.413	.619	.925
Pertanyaan29	93.33	168.920	.461	.927
Pertanyaan30	93.50	161.086	.844	.922
Pertanyaan31	93.63	165.757	.595	.925
Pertanyaan32	94.13	171.568	.460	.927

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.10	169.817	13.031	32





**LAMPIRAN 2b****Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.919	32

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan1	3.40	.621	30
Pertanyaan2	3.13	.346	30
Pertanyaan3	3.00	.455	30
Pertanyaan4	3.40	.498	30
Pertanyaan5	3.53	.507	30
Pertanyaan6	3.73	.450	30
Pertanyaan7	3.57	.504	30
Pertanyaan8	3.77	.430	30
Pertanyaan9	3.53	.507	30
Pertanyaan10	3.10	.845	30
Pertanyaan11	3.10	.305	30
Pertanyaan12	3.33	.479	30
Pertanyaan13	3.10	.403	30
Pertanyaan14	3.40	.563	30
Pertanyaan15	3.50	.509	30
Pertanyaan16	3.40	.498	30
Pertanyaan17	3.37	.490	30
Pertanyaan18	3.23	.430	30
Pertanyaan19	3.67	.479	30
Pertanyaan20	3.40	.498	30
Pertanyaan21	3.40	.621	30
Pertanyaan22	3.20	.484	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan23	3.10	.305	30
Pertanyaan24	3.13	.507	30
Pertanyaan25	3.17	.379	30
Pertanyaan26	3.10	.305	30
Pertanyaan27	3.13	.730	30
Pertanyaan28	3.33	.479	30
Pertanyaan29	3.33	.479	30
Pertanyaan30	3.33	.479	30
Pertanyaan31	3.07	.521	30
Pertanyaan32	3.13	.681	30

Item-Total Statistics

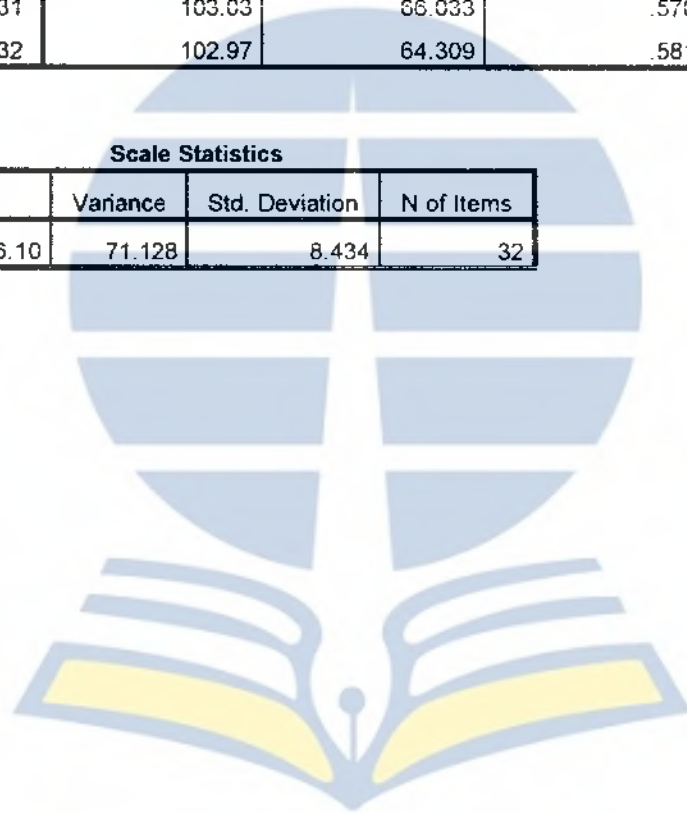
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	102.70	64.976	.575	.909
Pertanyaan2	102.97	68.447	.448	.911
Pertanyaan3	103.10	68.438	.330	.912
Pertanyaan4	102.70	64.562	.789	.906
Pertanyaan5	102.57	65.771	.020	.908
Pertanyaan6	102.37	67.551	.456	.911
Pertanyaan7	102.53	67.154	.450	.911
Pertanyaan8	102.33	69.540	.195	.914
Pertanyaan9	102.57	66.668	.507	.910
Pertanyaan10	103.00	69.241	.083	.921
Pertanyaan11	103.00	67.655	.673	.909
Pertanyaan12	102.77	67.564	.423	.911
Pertanyaan13	103.00	68.276	.404	.912
Pertanyaan14	102.70	67.941	.309	.913
Pertanyaan15	102.60	64.662	.759	.906
Pertanyaan16	102.70	64.562	.789	.906
Pertanyaan17	102.73	65.513	.677	.908
Pertanyaan18	102.87	68.189	.388	.912
Pertanyaan19	102.43	67.220	.468	.911
Pertanyaan20	102.70	66.010	.601	.909
Pertanyaan21	102.70	64.976	.575	.909

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan22	102.90	68.921	.245	.914
Pertanyaan23	103.00	68.207	.561	.910
Pertanyaan24	102.97	69.206	.197	.915
Pertanyaan25	102.93	67.720	.523	.910
Pertanyaan26	103.00	70.552	.094	.914
Pertanyaan27	102.97	64.102	.555	.910
Pertanyaan28	102.77	64.944	.770	.906
Pertanyaan29	102.77	68.116	.351	.912
Pertanyaan30	102.77	65.013	.761	.906
Pertanyaan31	103.03	66.033	.570	.909
Pertanyaan32	102.97	64.309	.581	.909

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.10	71.128	8.434	32





**LAMPIRAN 2c****Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.927	24

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.4000	.72397	30
Pertanyaan 2	3.1000	.66176	30
Pertanyaan 3	3.4000	.67466	30
Pertanyaan 4	3.4000	.67466	30
Pertanyaan 5	3.2000	.61026	30
Pertanyaan 6	3.2667	.58329	30
Pertanyaan 7	3.1000	.71197	30
Pertanyaan 8	3.4000	.62146	30
Pertanyaan 9	2.9000	.71197	30
Pertanyaan 10	3.5000	.62972	30
Pertanyaan 11	2.4333	.62606	30
Pertanyaan 12	3.1667	.64772	30
Pertanyaan 13	3.0333	.80872	30
Pertanyaan 14	2.6667	.60648	30
Pertanyaan 15	3.0333	.86992	30
Pertanyaan 16	2.9000	.71197	30
Pertanyaan 17	2.7000	.70221	30
Pertanyaan 18	3.7333	.44978	30
Pertanyaan 19	3.2000	.80516	30
Pertanyaan 20	3.3333	.71116	30
Pertanyaan 21	3.5000	.62972	30
Pertanyaan 22	3.4667	.58145	30
Pertanyaan 23	3.3667	.71840	30
Pertanyaan 24	3.1667	.64772	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	72.9667	88.654	.756	.920
Pertanyaan 2	73.2667	88.892	.814	.919
Pertanyaan 3	72.9667	91.137	.612	.923
Pertanyaan 4	72.9667	91.137	.612	.923
Pertanyaan 5	73.1667	92.006	.607	.923
Pertanyaan 6	73.1000	92.162	.623	.923
Pertanyaan 7	73.2667	91.306	.564	.923
Pertanyaan 8	72.9667	90.723	.707	.921
Pertanyaan 9	73.4667	95.154	.275	.928
Pertanyaan 10	72.6667	91.499	.630	.922
Pertanyaan 11	73.9333	99.857	-.061	.933
Pertanyaan 12	73.2000	89.683	.765	.920
Pertanyaan 13	73.3333	91.678	.462	.926
Pertanyaan 14	73.7000	95.597	.297	.927
Pertanyaan 15	73.3333	92.368	.370	.928
Pertanyaan 16	73.4667	92.671	.460	.925
Pertanyaan 17	73.6667	92.920	.448	.925
Pertanyaan 18	72.6333	96.723	.289	.927
Pertanyaan 19	73.1667	89.109	.640	.922
Pertanyaan 20	73.0333	89.964	.668	.922
Pertanyaan 21	72.8667	89.982	.762	.920
Pertanyaan 22	72.9000	89.334	.752	.920
Pertanyaan 23	73.0000	87.517	.852	.918
Pertanyaan 24	73.2000	89.683	.765	.920

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.3667	99.482	9.97405	24

## LAMPIRAN 3

**ANGKET PENELITIAN**

( Diisi Oleh Guru )

**Kode Responden**

--	--	--

**A. Identitas Responden**

1. Jenis Kelamin : ( L / P )
2. Nama Sekolah : SDN .....

**B. Pengantar Peneliti**

Assalamualikum Wr. Wb.

Rasa hormat saya sampaikan kepada Bapak/Ibu di tempat kerja masing-masing. Pada kesempatan ini semoga Bapak/Ibu berkenan membantu saya untuk mengisi jawaban angket ini. Dengan mengisi angket ini, tidak akan berpengaruh pada karir bapak/ibu sekalian. Karena pernyataan dalam angket ini tidak memuat benar atau salah, tetapi yang diharapkan hanya kesesuaian persepsi Bapak/Ibu. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaannya dalam mengisi angket ini, dan semoga amaliah Bapak/Ibu dalam partisipasi pengisian angket ini mendapat ridho dari Allah Swt, amin...

**C. Petunjuk Pengisian**

1. Angket ini berisi pertanyaan tentang kualitas sistem pembelajaran.
2. Pertanyaan tersebut tidak memuat benar atau salah, namun yang diharapkan hanya kecocokan persepsi Bapak dan Ibu.
3. Berikan tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan mengenai item jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan atau pengalaman yang sesungguhnya Bapak dan Ibu peroleh.
4. Jawaban Bapak dan Ibu adalah rahasia, dan tidak akan berpengaruh apapun terhadap lembaga sekolah, kepala sekolah, maupun terhadap karir Bapak dan Ibu.
5. Mohon periksa kembali respon jawaban Bapak dan Ibu untuk memastikan seluruh pertanyaan tidak ada yang terlewat.



**VARIABEL: IKLIM ORGANISASI SEKOLAH**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak pernah
1.	Kepala sekolah memotivasi guru agar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya				
2.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru, untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan di sekolah				
3.	Kepala sekolah terbuka terhadap masukan yang disampaikan guru dalam meningkatkan kualitas sekolah				
4.	Guru memiliki semangat yang tinggi dalam bertugas karena situasi yang kondusif				
5.	Guru memperhatikan terhadap hal-hal berkaitan dengan kemajuan sekolah				
6.	Kepala sekolah melakukan pengawasan yang ketat terhadap guru di sekolah				
7.	Guru memperhatikan terhadap hal-hal berkaitan dengan kemajuan sekolah				
8.	Kepala sekolah melakukan motivasi dalam bimbingan karier guru				
9.	Sekolah terlindung dari tuntutan masyarakat dan orang tua yang tidak masuk akal				
10.	Sekolah rentan dari tekanan-tekanan pihak luar				
11.	Kepala sekolah bersikap ramah dan mudah dalam koordinasi				
12.	Kepala sekolah mempertahankan standar performa yang tegas				
13.	Guru menyiapkan materi tambahan jika diperlukan				
14.	Guru bersemangat untuk memajukan prestasi sekolah				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak pernah
15.	Sekolah menetapkan standar tinggi bagi performa akademis				
16.	Pihak sekolah mewajibkan siswa untuk saling menghormati dalam berprestasi				
17.	Guru tiba di sekolah dan rapat tepat waktu				
18.	Guru memiliki tingkat disiplin yang tinggi				
19.	Guru meluangkan waktu untuk mengerjakan semua pekerjaannya				
20.	Guru bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya				
21.	Pihak sekolah menginformasikan lebih dahulu setiap perubahan jadwal rutinitas				
22.	Guru bersikap sopan santun dalam interaksinya dengan warga sekolah				
23.	Guru secara sukarela mengabdikan sebagai dewan sekolah				
24.	Kepala sekolah mengawasi setiap kegiatan di sekolah				

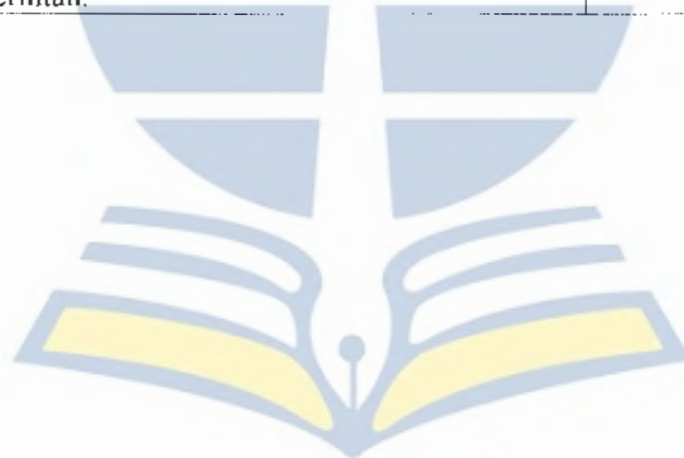


**VARIABEL: MOTIVASI KERJA GURU**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak pernah
1.	Saya memanfaatkan berbagai peluang untuk berprestasi dalam dunia pendidikan.				
2.	Saya berusaha meraih karir yang terbaik sebagai guru di sekolah maupun di luar sekolah dengan memanfaatkan setiap kesempatan untuk mencari ilmu.				
3.	Penghargaan atas prestasi saya, mendorong saya lebih giat dalam melaksanakan tugas.				
4.	Saya sangat bangga menyandang predikat sebagai guru.				
5.	Saya merasa senang dapat memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik saya.				
6.	Saya merasa sangat bertanggung jawab membantu siswa meraih prestasi terbaiknya dalam bidang akademik maupun non akademik.				
7.	Saya merasa dihargai ketika prestasi kerja saya diapresiasi dengan kenaikan pangkat.				
8.	Saya merasa sejahtera memiliki profesi dan penghasilan sebagai guru.				
9.	Saya merasa nyaman karena pemerintah telah memberikan berbagai tunjangan sebagai penghargaan atas kinerja guru.				
10.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti penataran, seminar atau sejenisnya, dalam upaya meningkatkan kompetensi professional				
11.	Hubungan saya dengan siswa sangat akrab dan harmonis.				
12.	Saya termasuk guru yang disenangi oleh siswa siswi di sekolah saya.				
13.	Hubungan saya dengan atasan (kepala sekolah dan pengawas sekolah) sangat harmonis.				
14.	Saya bersikap terbuka kepada atasan saya untuk meminta bantuan akademis berupa supervisi ketika mengalami kesulitan dalam pembelajaran.				
15.	Saya mempunyai hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan menyenangkan antar sesama teman sejawat.				



No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak pernah
16.	Saya dapat berkerja sama dan saling membantu dengan rekan kerja ketika mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				
17.	Saya merasa dihargai ketika diberikan suatu wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu oleh kepala sekolah.				
18.	Teknik pembinaan/supervisi oleh kepala sekolah bersipat humanis dan demokratis sehingga saya merasa nyaman dalam proses pembinaan tersebut.				
19.	Kewajiban guru mendokumentasikan administrasi meningkatkan kinerja				
20.	Kondisi fisik kelas saya mengajar sangat bersih, nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai.				
21.	Lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan membuat saya nyaman dalam bekerja.				
22.	Keluarga saya sangat bangga dengan tugas dan profesi saya sebagai guru.				
23.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai guru karena mendapatkan asuransi kesehatan seluruh keluarga.				
24.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai guru karena mempunyai jaminan hari tua dari pemerintah.				



**VARIABEL: KINERJA GURU**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak Pernah
1.	Saya menguasai materi atau bahan ajar yang akan disampaikan kepada siswa pada setiap kegiatan belajar.				
2.	Selain dari buku sumber yang ada, saya memberikan pengayaan materi dari berbagai sumber lain seperti internet dan buku referensi.				
3.	Saya membuat program tahunan untuk merencanakan kegiatan pembelajaran selama satu tahun, sehingga target kegiatan dapat tercapai secara efektif.				
4.	Saya membuat program semester untuk merencanakan kegiatan pembelajaran selama satu semester, sehingga target kegiatan dapat tercapai secara efektif.				
5.	Saya mengembangkan silabus sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengacu pada program semester yang telah saya buat.				
6.	Saya menggunakan silabus pembelajaran sebagai acuan dalam penyampaian Standar Kompetensi (SK) atau Kompetensi Inti (KI), dan Kompetensi Dasar (KD), sehingga semua target materi dapat disampaikan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam silabus tersebut.				
7.	Saya merencanakan pembelajaran yang akan disampaikan setiap hari dalam bentuk RPP atau skenario pembelajaran yang dijabarkan dari silabus.				
8.	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan langkah-langkah dalam RPP dan skenario yang telah saya susun.				
9.	Saya menciptakan suasana belajar yang kondusif di kelas ketika melaksanakan proses pembelajaran.				
10.	Saya mendayagunakan lingkungan sekolah sebagai media pembelajaran bagi siswa.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Selalu	Sering	Pernah	Tidak Pernah
11.	Saya membaca referensi lain yang relevan baik dari buku maupun dari internet untuk memperluas pengetahuan saya dalam mendalami materi pelajaran.				
12.	Saya memvariasikan penggunaan berbagai metode pembelajaran ketika mengajar.				
13.	Saya menggunakan metode yang inovatif dan komunikatif sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran terkait.				
14.	Saya menggunakan Penilaian Acuan Norma (PAN) dalam melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar.				
15.	Saya menggunakan Penilaian Acuan Patokan (PAP) dalam melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar.				
16.	Saya menggunakan kisi-kisi dalam penyusunan soal evaluasi.				
17.	Saya menyusun tes formatif/ulangan harian per Kompetensi Dasar atau sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa dalam menerima materi ajar.				
18.	Saya melakukan berbagai macam prosedur tes (tes awal/ tes proses/tes akhir) pada setiap proses pembelajaran.				
19.	Saya menyusun tes sumatif untuk mengukur tingkat kompetensi yang telah dikuasai siswa dalam periode tengah semester atau per semester.				
20.	Saya melakukan kegiatan remedial dan atau pengayaan kepada siswa setelah menganalisis hasil tes.				



LAMPIRAN 4a

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL IKLIM ORGANSASI SEKOLAH (X1)

Responden	Nomor Soal																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
3	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	80
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	80
6	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	62
7	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	62
8	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	74
9	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
10	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	64
11	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	68
12	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
13	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	74
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	78
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
17	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	61
18	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	80
19	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	74
20	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	72
21	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
22	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
23	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	72
24	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
25	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
26	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	62
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	81
28	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	73
29	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	82
30	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	73
31	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	67
32	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	73
33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	80
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	91
35	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	84
36	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	71
37	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	84
38	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	88
39	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	94
41	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	68
42	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	80

LAMPIRAN 4a

43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	79
44	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	85
45	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	69
46	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	85
47	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	69
48	4	3	2	1	3	1	1	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	67
49	3	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	69
50	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	85
51	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	69
52	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	73
53	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	62
54	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	70
55	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	82
56	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	76
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94
58	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	87
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	91
60	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	86
61	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	70
62	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	74
63	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	86
64	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
65	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
66	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	2	76
67	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	85
68	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	2	76
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	91
70	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
71	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
72	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	74
73	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
74	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	82
75	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	74
76	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	86
77	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	86
78	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	67
79	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	67
80	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
81	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3	77
82	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	62
83	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	77
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	91
85	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
86	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
87	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	78

## LAMPIRAN 4a

88	4	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	65
89	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	77
90	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
91	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
92	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	75
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
94	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	82
95	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
96	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	63
97	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
98	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	77
99	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	64
100	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	77
101	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	70
102	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	92
103	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	64
104	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	2	75
105	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	64
106	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	93
107	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	77
108	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	87
109	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	83
110	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	87
111	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	64
112	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	71
113	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	89
114	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	66
115	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	87
116	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	66
117	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	81
118	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	66
119	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	89
120	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	71
121	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	88
122	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	3	2	75
123	3	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	67
124	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	89
125	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	81
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	93
127	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	90
128	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	66
129	4	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	78
130	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	68
131	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	66
132	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	68



LAMPIRAN 4a

133	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	69
134	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	88
135	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	2	75
136	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	69
137	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	75
138	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	90
139	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	69
140	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	2	75
141	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	90
142	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	83
143	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	70
144	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	81
145	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	66
146	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	90
147	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	72
148	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	81
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	92
151	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94
152	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	66
153	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	83
154	3	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	71
155	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	78
156	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	71
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
158	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	71
159	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	78
160	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	67
161	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	79
162	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	67
163	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	70
164	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	81
165	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	2	2	70
166	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	83
167	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	79
168	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	79



LAMPIRAN 4b

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X2)

Responden	Nomor Soal																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	70
2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	70
3	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	80
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	80
6	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	70
7	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	70
8	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	74
9	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
10	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
11	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	70
12	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78
13	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	75
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	81
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	79
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
17	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	61
18	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	80
19	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	74
20	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	72
21	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	70
22	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	62
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94
24	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	61
25	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	62
26	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	62
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	81
28	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	72
29	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	82
30	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	74
31	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	75
32	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	2	72
33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	79
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	82
35	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	82
36	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	73
37	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	82
38	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	71
39	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	62
40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	83
41	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	71
42	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	80
43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	79
44	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	83

LAMPIRAN 4b

45	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	74	
46	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	83
47	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	71
48	4	3	2	1	3	1	1	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	71
49	3	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	74
50	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	80
51	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	75
52	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	74
53	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	63
54	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	71
55	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	83
56	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	73
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	92
58	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	84
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	92
60	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	88
61	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	75
62	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	73
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
64	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	63
65	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	63
66	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	78
67	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	84
68	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	78
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	84
70	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	63
71	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	63
72	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	75
73	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	66
74	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	84
75	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	72
76	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	85
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
78	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	64
79	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	69
80	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	64
81	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	78
82	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	64
83	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	73
84	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	86
85	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	64
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
87	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	78
88	4	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	64
89	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	75
90	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	65
91	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	65



## LAMPIRAN 4b

92	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	75
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	88
94	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	85
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
96	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	66
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
98	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	76
99	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	66
100	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	76
101	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	76
102	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	85
103	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	65
104	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	76
105	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	66
106	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	92
107	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	76
108	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	88
109	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	85
110	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	86
111	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	65
112	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	71
113	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	91
114	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
115	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	89
116	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	65
117	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	78
118	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	67
119	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	92
120	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	76
121	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	89
122	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	4	3	2	76
123	3	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	67
124	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	89
125	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	79
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	89
127	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	90
128	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	67
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94
130	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	67
131	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	68
132	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	68
133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	93
134	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	86
135	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	77
136	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	69
137	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	77
138	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	90

LAMPIRAN 4b

139	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	69
140	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	76
141	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	86	
142	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	78	
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	94	
144	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87	
145	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	68	
146	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	90	
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94	
148	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	86	
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	90	
150	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	77	
151	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	91	
152	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	68	
153	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	87	
154	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	77	
155	3	2	4	1	3	1	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77	
156	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87	
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	93	
158	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	77	
159	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	77	
160	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	77	
161	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	93	
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	93	
163	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
164	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
165	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	77	
166	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87	
167	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	78	
168	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	



## LAMPIRAN 4c

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KERJA GURU (Y)

Responden	Nomor Soal																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	51
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	69
5	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	68
6	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	52
7	4	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	53
8	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	68
9	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	51
10	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	59
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	76
12	4	2	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	53
13	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	59
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	76
17	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	51
18	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	69
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	59
21	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	53
22	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	70
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	53
24	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	51
25	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	52
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	68
28	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	53
29	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	68
30	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	65
31	3	2	4	1	3	1	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	52
32	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	59
33	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	68
34	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	68
36	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	59
37	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	70
38	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	60
39	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	69
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	60
42	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	69
43	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	70
44	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	60



## LAMPIRAN 4c

45	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	52
46	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	70
47	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	65
48	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	66
49	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	71
50	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	71
51	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	71
52	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	66
53	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4	60
54	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	65
55	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
56	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
58	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	72
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
60	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	72
61	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	53
62	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	72
63	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
64	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	53
65	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	65
66	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	61
67	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
68	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
69	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	73
70	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	66
71	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	73
72	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	65
73	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	61
74	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	73
75	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	67
76	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	73
77	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
78	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	65
79	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	65
80	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	61
81	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	67
82	2	3	2	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	53
83	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	67
84	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73
85	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	53
86	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	54
87	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	74
88	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	61
89	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	63
90	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	54
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

## LAMPIRAN 4c

92	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	54	
93	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	74
94	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
95	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	62
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	54
97	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	63
98	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	62
99	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	63
100	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	62
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	78
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
103	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	4	62
104	4	3	3	1	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	63
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	63
106	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	75
107	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	62
108	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
109	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
110	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
111	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74
112	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	67
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
114	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	54
115	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
116	3	2	4	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	54
117	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	67
118	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	55
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	76
120	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	3	3	55
121	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	63
122	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	63
123	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	63
124	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	76
125	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
126	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
127	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
128	3	2	4	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	55
129	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	63
130	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	63
131	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	55
132	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	63
133	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	58
134	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	65
135	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	63
136	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	63
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	58
138	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	65

LAMPIRAN 4c

139	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	68
140	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	58
141	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
142	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
143	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	56
144	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	68
145	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	56
146	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
147	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	58
148	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	64
149	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	65
150	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	58
151	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	64
152	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	56
153	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	58
154	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	58
155	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	56
156	4	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	64
157	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	64
158	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	57
159	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	64
160	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	57
161	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	58
162	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	64
163	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	64
164	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	64
165	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	57
166	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	64
167	4	2	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	64
168	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	57





**LAMPIRAN 5****Hasil Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru****Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Iklm Organisasi Sekolah	168	35	61	96	12691	75.54	10.104	102.094
Motivasi Kerja Guru	168	35	61	96	13018	77.49	9.660	93.317
Kinerja Guru	168	29	51	80	10868	64.69	8.030	64.478
Valid N (listwise)	168							



## LAMPIRAN 6

## Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi Sekolah

		Iklim Organisasi Sekolah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61	9	5.4	5.4	5.4
	62	5	3.0	3.0	8.3
	63	8	4.8	4.8	13.1
	64	5	3.0	3.0	16.1
	65	7	4.2	4.2	20.2
	66	7	4.2	4.2	24.4
	67	7	4.2	4.2	28.6
	68	4	2.4	2.4	31.0
	69	7	4.2	4.2	35.1
	70	6	3.6	3.6	38.7
	71	6	3.6	3.6	42.3
	72	3	1.8	1.8	44.0
	73	4	2.4	2.4	46.4
	74	6	3.6	3.6	50.0
	75	6	3.6	3.6	53.6
	76	3	1.8	1.8	55.4
	77	6	3.6	3.6	58.9
	78	5	3.0	3.0	61.9
	79	4	2.4	2.4	64.3
	80	5	3.0	3.0	67.3
	81	6	3.6	3.6	70.8
	82	4	2.4	2.4	73.2
	83	4	2.4	2.4	75.6
	84	2	1.2	1.2	76.8
	85	4	2.4	2.4	79.2
	86	4	2.4	2.4	81.5
	87	4	2.4	2.4	83.9
	88	2	1.2	1.2	85.1
	89	4	2.4	2.4	87.5
	90	4	2.4	2.4	89.9
	91	4	2.4	2.4	92.3
	92	2	1.2	1.2	93.5
	93	4	2.4	2.4	95.8
	94	2	1.2	1.2	97.0
	95	3	1.8	1.8	98.8
	96	2	1.2	1.2	100.0
	Total	168	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 7

## Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61	4	2.4	2.4	2.4
	62	4	2.4	2.4	4.8
	63	5	3.0	3.0	7.7
	64	5	3.0	3.0	10.7
	65	6	3.6	3.6	14.3
	66	4	2.4	2.4	16.7
	67	4	2.4	2.4	19.0
	68	4	2.4	2.4	21.4
	69	3	1.8	1.8	23.2
	70	6	3.6	3.6	26.8
	71	6	3.6	3.6	30.4
	72	4	2.4	2.4	32.7
	73	4	2.4	2.4	35.1
	74	6	3.6	3.6	38.7
	75	7	4.2	4.2	42.9
	76	8	4.8	4.8	47.6
	77	10	6.0	6.0	53.6
	78	8	4.8	4.8	58.3
	79	4	2.4	2.4	60.7
	80	5	3.0	3.0	63.7
	81	4	2.4	2.4	66.1
	82	4	2.4	2.4	68.5
	83	4	2.4	2.4	70.8
	84	4	2.4	2.4	73.2
	85	4	2.4	2.4	75.6
	86	4	2.4	2.4	78.0
	87	4	2.4	2.4	80.4
	88	4	2.4	2.4	82.7
	89	4	2.4	2.4	85.1
	90	4	2.4	2.4	87.5
	91	4	2.4	2.4	89.9
	92	4	2.4	2.4	92.3
	93	4	2.4	2.4	94.6
	94	4	2.4	2.4	97.0
	95	3	1.8	1.8	98.8
	96	2	1.2	1.2	100.0
	Total	168	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 8

## Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

		Kinerja Guru			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51	4	2.4	2.4	2.4
	52	4	2.4	2.4	4.8
	53	10	6.0	6.0	10.7
	54	6	3.6	3.6	14.3
	55	4	2.4	2.4	16.7
	56	4	2.4	2.4	19.0
	57	4	2.4	2.4	21.4
	58	8	4.8	4.8	26.2
	59	6	3.6	3.6	29.8
	60	4	2.4	2.4	32.1
	61	4	2.4	2.4	34.5
	62	6	3.6	3.6	38.1
	63	14	8.3	8.3	46.4
	64	10	6.0	6.0	52.4
	65	10	6.0	6.0	58.3
	66	4	2.4	2.4	60.7
	67	5	3.0	3.0	63.7
	68	8	4.8	4.8	68.5
	69	4	2.4	2.4	70.8
	70	4	2.4	2.4	73.2
	71	4	2.4	2.4	75.6
	72	4	2.4	2.4	78.0
	73	8	4.8	4.8	82.7
	74	4	2.4	2.4	85.1
	75	4	2.4	2.4	87.5
	76	4	2.4	2.4	89.9
	77	4	2.4	2.4	92.3
	78	8	4.8	4.8	97.0
	79	3	1.8	1.8	98.8
	80	2	1.2	1.2	100.0
	Total	168	100.0	100.0	

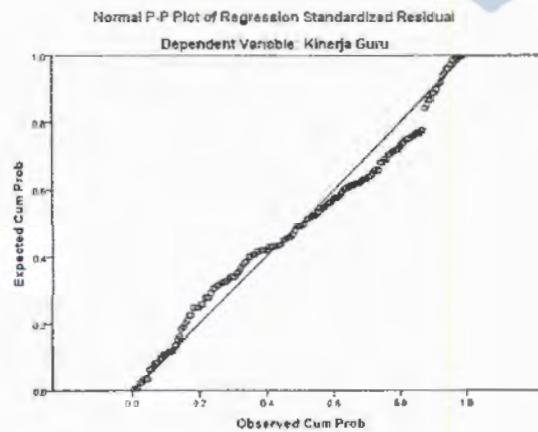
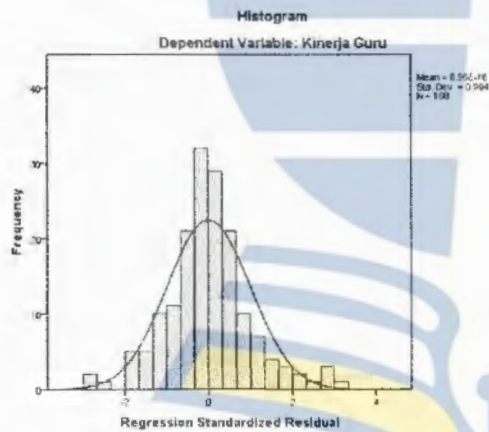
LAMPIRAN 9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		168
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64.6904762
	Std. Deviation	4.64553795
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



**LAMPIRAN 10****Hasil Uji Linearitas**

Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Organisasi Sekolah	Between	(Combined)	4824.721	35	137.849	3.062	.000
	Groups	Linearity	2678.011	1	2678.011	59.479	.000
		Deviation from Linearity	2146.710	34	63.139	1.402	.091
	Within Groups		5943.184	132	45.024		
	Total		10767.905	167			

Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between	(Combined)	4632.085	35	132.345	2.847	.000
	Groups	Linearity	2480.485	1	2480.485	53.363	.000
		Deviation from Linearity	2151.599	34	63.282	1.361	.112
	Within Groups		6135.820	132	46.483		
	Total		10767.905	167			



## LAMPIRAN 11

## ANALISIS REGRESI GANDA

Tabel Coefficients Variabel YX<sub>1</sub>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.752	4.074		8.529	.000
	Iklim Organisasi Sekolah	.396	.053	.499	7.413	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Coefficients Variabel YX<sub>2</sub>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.776	4.420		7.642	.000
	Motivasi Kerja Guru	.399	.057	.480	7.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel Summary Variabel Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.327	6.589

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Iklim Organisasi Sekolah

Tabel Coefficients Variabel Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.242	4.704		4.728	.000
	Iklim Organisasi Sekolah	.285	.056	.358	5.087	.000
	Motivasi Kerja Guru	.270	.059	.325	4.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bandung  
Jl. Panyileukan Raya No. 1 A, Soekarno-Hatta, Bandung 40614  
Telepon: 022-7801791, 7801792, 87820554, Faksimile : 022-87820556  
E-mail: bandung@ut.ac.id

10 November 2017

Nomor : 1737/UN31.32/LL/2017  
Hal : Permohonan izin mengadakan  
Studi Lapangan/observasi

Yth. Kepala UPT TK, SD, dan Nonformal  
Kec. Ibum Kab. Bandung  
Jl. Oma Anggawisastra Ibum RT01 RW02  
Desa Cibeet Kec Ibum Kab. Bandung

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Program Magister Pendidikan Dasar Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka (UT).

Nama : Triyani  
NIM : 500639074  
Program Studi : Pendidikan Dasar  
Jenjang : Magister  
Maksud : Studi Lapangan/Observasi  
Judul : **Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se Kecamatan Ibum**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan Saudara untuk memberi izin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data penelitian pada lembaga yang Saudara pimpin sebagai bahan penulisan tesis (S2). Untuk itu kami mohon kesediaan Saudara dapat memberikan data dan informasi yang diperlukan.

Atas perhatian dan bantuan Saudara, kami ucapkan terimakasih.

Dra. Dina Thaib, M. Ed.  
NIP. 195901261986032002



REPUBLIK INDONESIA

DINAS PENDIDIKAN

KECAMATAN IBUN KABUPATEN BANDUNG

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 800/115-UPT/2017

Berdasarkan surat dari Universitas Terbuka perihal izin penelitian. Kepala Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Ibum dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : TRIYANI, S.Pd  
 NIP : 19810726 200901 2 002  
 Pangkat Gol/Ruang : Penata Muda / III.a  
 Jabatan : Guru Kelas  
 Unit Kerja : SD Negeri Neglasari 02

Nim : 500639074  
 Jenjang : Magister  
 Program : Pendidikan Dasar

Untuk melaksanakan penelitian berkaitan dengan penyelesaian Tesis,

Judul:

**“KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN IBUN KABUPATEN BANDUNG”**

**(Dengan Pembimbing I Tesis Dr. Nugraha Suharto, M.Pd)**

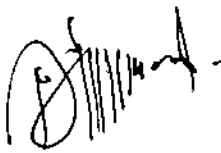



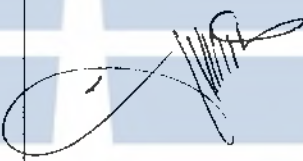
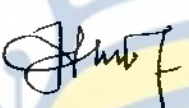
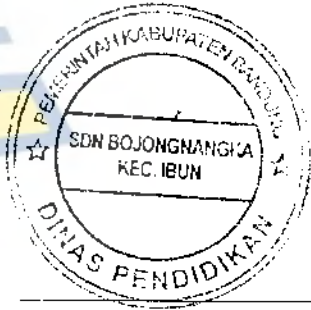
Demikian surat izin penelitian ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


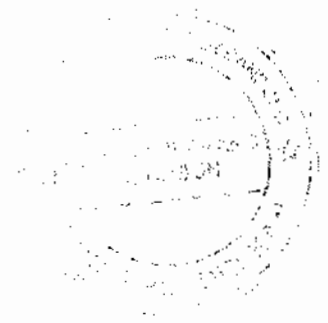









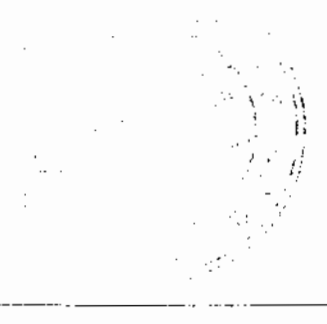
Ibum, 24 Oktober 2017  
 Kepala Dinas Pendidikan  
 UPT Kecamatan Ibum






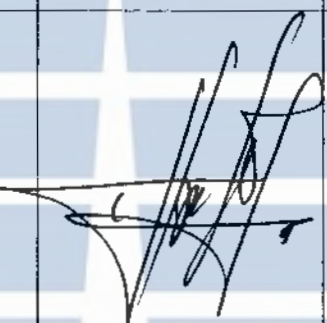





**Drs. TRESNA BUDI SUKMANA, M.M**  
 NIP 19621122 198305 1 002










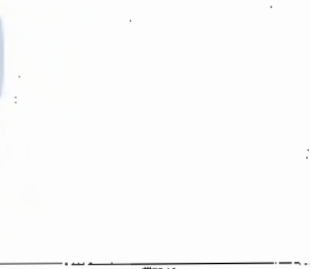

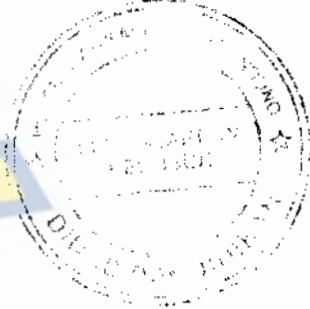


**PELAKSANAAN PENELITIAN**  
**KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU**  
**TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN IBUN KABUPATEN**  
**BANDUNG**


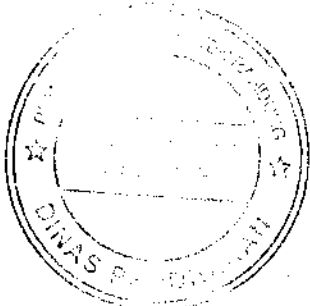
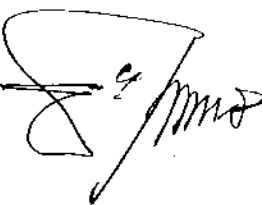






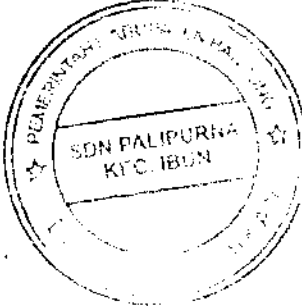
No	Nama Sekolah	Nama Kepala Sekolah	Tanda Tangan	Cap Sekolah
1	SDN BABAKANSALAM	Hj. IMAS SUMIATI, S.Pd		
2	SDN BATUSIRAP	ERDI KURNIAWAN, S.Pd		
3	SDN BOJONGMONDRO	AAS RUSMIATI, S.Pd		
4	SDN BOJONGNANGKA	KARWATI, S.Pd		


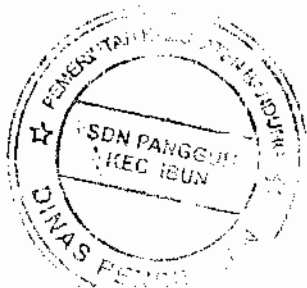

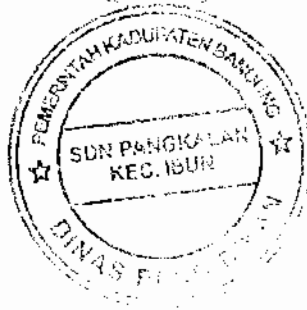




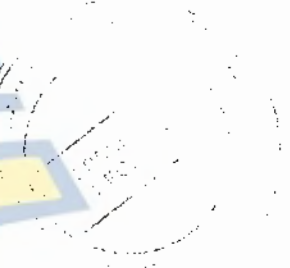


5	SDN BUNIHERANG	TINI AGUSTINI, S.Pd		
6	SDN CEMPAKAPUTIH	Hj. ENI ROHAENI, S.Pd		
7	SDN CIBEET 1	ENTIN JUARTINI, S.Pd		
8	SDN CIBEET 3	Hj. YATI NURHAYATI, S.Pd		
9	SDN CIEURI	Hj. LILIS KURNAWATI, S.Pd		
10	SDN CIGUMELOR	ODIH SODIKIN, S.Pd		



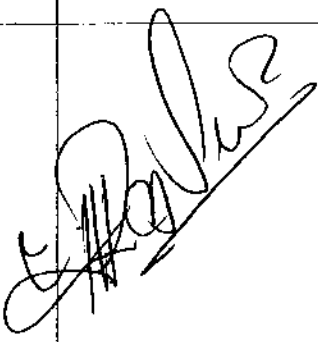


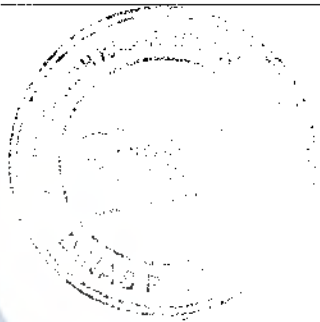



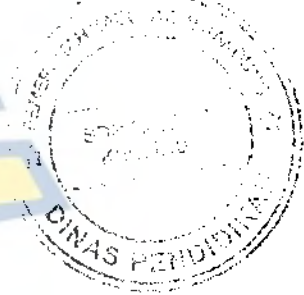

11	SDN CISERO	WAWAN SUANSAH, S.Pd		
12	SDN DUKUH 1	LANA SUGIARTO, S.Pd		
13	SDN DUKUH 2	HAMZAH, S.Pd		
14	SDN GALUDRA	TATANG HAMDANI, S.Pd		
15	SDN GANTUNGAN	DAH ROSIDAH, S.Pd		
16	SDN IBUN 1	ETIS SURATI S, S.Pd		













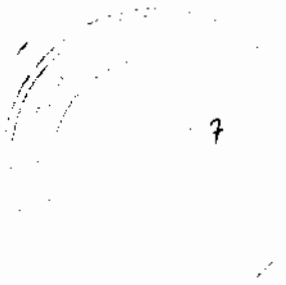
17	SDN IBUN 2	NENAH, S.Pd		
18	SDN IBUN 3	ITA ROSITA, S.Pd		
19	SDN KAMOJANG	NANA HERMANA S, S.Pd		
20	SDN LAKSANA	LALAN SUHERLAN, S.Pd		
21	SDN LALAREUN	Hj. TATI HARYATI, S.Pd		
22	SDN LEBAKPULUS	IRI SOPANDI, S.Pd		

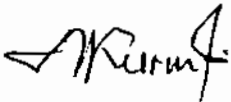




23	SDN MALINGPING MULYASARI	ROHAETI, S.Pd		
24	SDN MULYASARI MALINGPING	ODIH HIDAYAT, S.Pd		
25	SDN NEGLASARI 1	DEDE SURATMAN, S.Pd		
26	SDN NEGLASARI 2	DINDIN, S.Pd		
27	SDN NENGTA	IKAH DARYATI, S.Pd		
28	SDN PALIPURNA	IRI SOPANDI, S.Pd		

29	SDN PANGGUH	MIMIN RUKMINI, S.Pd		
30	SDN PANGKALAN	IIS HERLIA, S.Pd		
31	SDN PASANGGRAHAN	LILIS LISNAWATI, S.Pd		
32	SDN PASIRANGIN	II ENDANG SAPUTRA, S.Pd		
33	SDN PASIRBITUNG	CECE SUTISNA, S.Pd		
34	SDN PASIRHUNI	Hj. SULASTRI, S.Pd		

35	SDN PATROL	JUWATI, S.Pd		
36	SDN SAYANG	DINDIN, S.Pd		
37	SDN SITUSIRNA	HAMZAH, S.Pd		
38	SDN SUKAASHI	EUIS WAWANG, S.Pd		
39	SDN TALAGA	SITI KAMILAH, S.Pd		
40	SDN TALUN I	TINTIN KUSTINI, S.Pd		



41	SDN TALUN 2	SUGIARTI, S.Pd		
42	SDN TALUN 3	AI CUCU, S.Pd		
43	SDN TALUN 4	AI SURYANI, S.Pd		
44	SDN TALUN 5	Hj. IIS CICIN K. S.Pd		
45	SDN TALUN 6	YANYAN SURYANA, S.Pd		
46	SDN TALUN 7	ATIK WARTIKAH, S.Pd		

47	SDN TANGGULUN 1	Hj. AAN KURAESIN, S.Pd		
48	SDN TANGGULUN 2	LENA WALIYUNA, S.Pd		
49	SDN TANGGULUN 3	DEDI SUDRAJAT, S.Pd		
50	SDN WIWITAN	RINI APRIYANTI, S.Pd	