

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI

Mokhamad Soleh<sup>1</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>, Titik Haryati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>SMP Negeri Kab. Kendal

<sup>2,3</sup>Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email: [mailnyapaksoleh@gmail.com](mailto:mailnyapaksoleh@gmail.com)

### **Abstract**

The background of the problem in this study is that the performance of State Junior High School teachers in the Sub-Rayon 06 Kaliwungu Kendal is still lacking due to low teacher work motivation and unfavorable school organizational climate. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on teacher performance, the effect of school organizational climate on teacher performance, and the effect of work motivation and school organizational climate together on the performance of teachers of State Junior High Schools in the Sub-Rayon 06 Kaliwungu Kendal. This study uses a quantitative approach while the type of research is correlational research. The data mining method is through a questionnaire filled out by a number of respondents. The population of 188 teachers spread across 5 schools with a sample of 128 teachers was taken through proportional random sampling technique. As for statistical data analysis using SPSS 16 software. The results of the study 1) the effect of work motivation on the performance of state junior high school teachers in the Sub-Rayon 06 Kaliwungu Kendal based on a sig value of  $0.000 < 0.05$  and  $t_{count} (8.447) > t_{table} (1.980)$ , the influence given is 36.2% and the rest 63.8% was influenced by other factors, 2) the influence of school organizational climate on the performance of State Middle School teachers in the Kaliwungu Kendal Sub-Rayon 06 Region based on a sig value of  $0.000 < 0.05$  and  $t_{count} (8.962) > t_{table} (1.980)$ . The influence given was 38.9% and the remaining 61.1% was influenced by other factors. 3) the influence of work motivation and school organizational climate together on the performance of State Junior High School teachers in the Kaliwungu Kendal Sub-Rayon 06 Region. This is based on a significance value of  $0.000 < 0.05$  and  $F_{count} (47.741) > F_{table} (2.60)$ . The influence of work motivation and school organizational climate is 43.3%, and the remaining 56.7% is determined by other variables not examined. 4) the effect of school organizational climate is 38.9% greater than work motivation of 36.2%. Suggestions from the research results that teachers should increase their motivation so that their work motivation is higher, maintain and improve the organizational climate of the school so that it is better. Increasing work motivation and school organizational climate will be able to improve teacher performance which will ultimately be able to improve student learning achievement.

**Keywords:** Work Motivation, School Organizational Climate, and Teacher Performance

### **Abstrak**

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal masih kurang yang disebabkan oleh motivasi kerja guru yang rendah dan iklim organisasi sekolah yang kurang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, dan pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Metode penggalan data melalui angket/kuesioner yang diisi oleh sejumlah responden. Populasi sebanyak 188 guru yang tersebar di 5 sekolah dengan sampel sebanyak 128 guru diambil melalui teknik proporsional random sampling. Adapun analisis data statistik menggunakan

software SPSS 16. Hasil penelitian 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal berdasarkan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (8,447) > t_{tabel} (1,980)$ , Pengaruh yang diberikan sebesar 36,2% dan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain, 2) pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal berdasarkan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (8,962) > t_{tabel} (1,980)$ . Pengaruh yang diberikan sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. 3) pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal. Hal ini Berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} (47,741) > F_{tabel} (2,60)$ . Pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah sebesar 43,3%, dan sisanya sebesar 56,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. 4) pengaruh iklim organisasi sekolah 38,9% lebih besar dari pada motivasi kerja sebesar 36,2%. Saran dari hasil penelitian seharusnya guru meningkatkan motivasinya agar lebih tinggi motivasi kerjanya, menjaga dan meningkatkan iklim organisasi sekolah agar lebih baik. Meningkatnya motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah tersebut akan dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Sekolah, dan Kinerja Guru

## A. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari motivasi yang guru peroleh, misalnya motivasi ingin meningkatkan hasil belajar peserta didik dan motivasi untuk mendapatkan promosi jabatan. Karena motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan diarahkan pada pencapaian tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Organisasi juga harus dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada guru agar lebih giat dalam bekerja. Dorongan tersebut dapat berupa adanya kesempatan promosi, perbaikan kondisi kerja, pemberian kompensasi yang memadai, adanya pengawasan dan peningkatan kualitas pekerjaan itu sendiri.

Kinerja guru juga bisa meningkat karena adanya iklim organisasi yang baik. Menurut Triatna (2016: 76) untuk mewujudkan kinerja individu pada suatu organisasi maka individu tersebut harus memiliki suasana yang kondusif. Iklim merupakan suasana yang dirasakan individu terhadap organisasinya, khususnya hubungan antar orang di dalam organisasi, baik antara staf dengan pimpinan maupun diantara staf. Dengan demikian, kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Permasalahan kinerja guru memang cukup menarik untuk dilakukan penelitian, karena kinerja guru berkaitan dengan hasil belajar peserta didik di sekolah. Hasil dari wawancara dan penggalan data bersama pengawas SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu

Kendal diperoleh kenyataan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal ada pada kategori Rendah. Hal ini berdasarkan penilaian kinerja guru baik pada aspek kemampuan mengelola pembelajaran, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran dan kemampuan dalam menggunakan media pembelajaran. Berdasarkan temuan lain dalam wawancara tersebut menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Penjelasan di atas tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di sekolah pada SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal. Ditemui guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/tanpa persiapan mengajar.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan dengan mengambil rapor mutu tahun 2017-2019 pada Standar Penilaian Pendidikan di tempat penelitian, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1 Pencapaian Standar Penilaian Pendidikan

No	Sekolah	Pencapaian				Kategori
		2017	2018	2019	Rata2	
1	SMP Negeri 1 Kaliwungu	5,82	5,63	6,99	6,15	Menuju SNP 4
2	SMP Negeri 2 Kaliwungu	4,99	5,30	5,94	5,41	Menuju SNP 4
3	SMP Negeri 3 Kaliwungu	4,45	5,91	5,66	5,34	Menuju SNP 4

4	SMP Negeri 1 Brangsong	6,05	6,78	7,00	6,61	Menuju SNP 4
5	SMP Negeri 2 Brangsong	5,75	5,98	6,99	6,24	Menuju SNP 4

Dengan standar nilai pencapaian 6,7 - 7,0 untuk kategori pencapaian SNP, maka dari data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua sekolah di tempat penelitian belum mencapai Standar Nasional Pendidikan pada Standar Penilaian Pendidikan.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi yang menggunakan metode *survey* yakni dengan menyebarkan angket (*questionnaire*). Sumber data primer didapatkan dari jawaban responden langsung dalam menjawab angket. Pengumpulan data menggunakan angket dipilih karena cocok dengan penelitian ini. Alasannya, secara esensial penelitian kuantitatif pada dasarnya untuk menguji suatu teori, bukan menemukan ataupun memodifikasi suatu teori tertentu. Hasil temuan jenis penelitian kuantitatif dapat dilakukan untuk mengeneralisir terhadap populasi. Karena syarat sampel dalam jenis penelitian kuantitatif *representative*. Selain itu angket bisa digunakan bilamana responden cukup banyak atau berkala besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas

### Populasi, Sampel dan Sampling

#### 1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi yang akan dipilih sangat erat hubungannya dengan masalah yang akan dipelajari. Menurut Sukmadinata dalam Suryana (2015: 244), populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal.

Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. SMP Negeri 1 Kaliwungu, sebanyak 46 orang
- b. SMP Negeri 2 Kaliwungu, sebanyak 32 orang
- c. SMP Negeri 3 Kaliwungu, sebanyak 26 orang
- d. SMP Negeri 1 Brangsong, sebanyak 50 orang
- e. SMP Negeri 2 Brangsong, sebanyak 34 orang

Jumlah populasi 188 orang

#### 2. Sampel dan Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan aturan-aturan tertentu yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang menggambarkan sifat atau ciri yang dimiliki populasi (Suryana, 2015:248). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Seberapa besarnya sampel yang diperlukan tidak ada ketentuan yang mutlak. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukasn secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi (Suryana, 2015: 251).

Dari jumlah populasi tersebut, maka ditentukan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots (Suryana, 2015: 257)$$

dimana :

n = Sampel

N = Populasi

e = Nilai Kritis/batas ketelitian

Dengan menggunakan rumus tersebut dari jumlah populasi 188 orang dan dengan batas ketelitian 5% maka diperoleh sampel sebanyak :

$$n = \frac{188}{1 + 188 \times 0,05^2} = \frac{128}{1,47} = 128 \text{ orang}$$

Langkah–langkah yang dilakukan dalam proses pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan populasi, yaitu seluruh guru SMP Negeri diWilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kabupaten Kendal.
2. Menetapkan sampel masing–masing sekolah dengan pertimbangan proporsi jumlah.
3. Sampel dari masing – masing kelompok dipilih secara acak.

*Tabel 2. Proporsi Sampel Penelitian*

No	Nama Sekolah	Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	SMP N 1 Kaliwungu	46	46 / 188 x 128	32
2	SMP N 2 Kaliwungu	32	32 / 188 x 128	21
3	SMP N 3 Kaliwungu	26	26 / 188 x 128	18
4	SMP N 1 Brangsong	50	50 / 188 x 128	34
5	SMP N 2 Brangsong	34	34 / 188 x 128	23
Jumlah		188		128

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal.

Motivasi kerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal dari data yang masuk sebanyak 128 responden diperoleh skor rata-rata (mean) 95,0547, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 23,13102, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 2.04451. *Range* (rentang nilai) 84,00, dengan nilai terendah 51,00 nilai tertinggi 135,00. Nilai yang sering muncul (*mode*) 82,00 dengan nilai tengah (*median*) 98,0000.

Hasil analisis deskriptif pengaruh motivasi kerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal menunjukkan adanya sebaran yang sangat variatif, bahwa responden yang menyatakan motivasi kerja guru menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat baik 19,53%, baik 27,34%, cukup baik 13,28% dan yang menyatakan kurang 28,91% dan sangat kurang 10,94%. Dengan demikian Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal adalah kurang, hal ini berdasarkan nilai rata-rata (*means*) pada tabel distribusi frekuensi pada kategori kurang yaitu 28,91%.

Berdasarkan *output* hasil uji analisis faktor variabel motivasi kerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal diketahui dimensi motivasi internal pada indikator ada umpan balik atas hasil pekerjaan mempunyai skor yang paling tinggi yaitu sebesar 0,928 dan skor terendah pada dimensi variabel motivasi eksternal pada indikator selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya sebesar 0,695. Berdasarkan *output* di atas, diketahui nilai *Extraction* untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Berdasarkan analisis statistik regresi sederhana antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel independen motivasi kerja guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh variabel (X1) motivasi kerja guru terhadap variabel (Y) kinerja guru adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t\text{-hitung}(8,447) > t\text{-tabel}(1,980)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ( $H_{a1}$ ) diterima dan ( $H_{o1}$ ) ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel (X1) motivasi kerja guru terhadap variabel (Y) kinerja guru di SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal. Adapun besar pengaruh yang disumbangkan oleh variabel motivasi kerja guru adalah sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian Rizal (2019), Pengaruh

Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP, Berdasarkan hasil penelitian, mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP sebesar 36,2%.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 06 Kaliwungu Kabupaten Kendal.

## **2. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal.**

Iklim organisasi sekolah SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal dari data yang masuk sebanyak 128 responden diperoleh skor rata-rata (*mean*) 98,4375, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 24,37817, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 2,15475. *range* (rentang nilai) 94, dengan nilai terendah 46 nilai tertinggi 140. Nilai yang sering muncul (*mode*) 93 dengan nilai tengah (*median*) 102,5000.

Keadaan dan situasi yang ada dalam lingkungan SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal dapat dilihat berdasarkan output tabel distribusi data frekuensi variabel iklim organisasi sekolah SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal pada kategori sangat baik 17,97%, baik 32,03%, cukup baik 21,09% dan yang menyatakan kurang 17,97% dan sangat kurang 10,94%. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dimana nilai means tertinggi ada pada kategori baik yaitu 32,03%. Disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal adalah baik.

Keadaan dan situasi yang ada dalam lingkungan SMP N di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal juga dapat dilihat melalui output hasil uji analisis faktor pada variabel iklim organisasi sekolah di SMP Negeri Wilayah Sub Rayon Wilayah Kaliwungu Kabupaten Kendal. Berdasarkan output uji analisis faktor, diketahui nilai *Extraction* untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipakai untuk menjelaskan faktor. Terlihat bahwa hasil uji analisis faktor variabel iklim organisasi sekolah diketahui dimensi kondisi sosial pekerjaan pada indikator komunikasi mempunyai skor yang paling tinggi yaitu sebesar 0,869 dan skor terendah pada indikator penetapan kebijakansesbesar 0,601.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi bahwa pengaruh variabel independen Iklim Organisasi Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y1) SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal diketahui bahwa nilai *R square* sebesar atau indeks korelasi sebesar 0,389 berarti variabel iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. sedangkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh iklim organisasi sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Angka konstanta sebesar 13,149 artinya bahwa jika tidak ada iklim organisasi sekolah (X2) maka nilai konsisten kinerja guru adalah sebesar 13,149. Koefisien regresi sebesar 0,963 artinya bahwa setiap penambahan 1% tingkat iklim organisasi sekolah (X2), maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,963, karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka bentuk persamaan regresinya  $Y=13,149+0,963X_2$ . Sedang nilai t-hitung diperoleh 8,962 lebih besar dari >t-tabel 1,980. Ini artinya iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon Kaliwungu Kabupaten Kendal.

Hasil analisis regresi di atas selaras dengan hasil penelitian Ali, Ramdani dan Hamidsyukrie (2016), tentang Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Mataram, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 37 % yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,009. Hal ini berarti bahwa iklim kerja organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik iklim kerja organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori menurut Gilmer dalam Usman (2019: 124) yang menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah adalah karakteristik yang membedakan sekolah satu dengan sekolah lainnya dan mempengaruhi perilaku orang dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kabupaten Kendal.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 06 Kaliwungu Kabupaten Kendal.**

Guru merupakan faktor yang dominan dalam pendidikan formal terutama bagi peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kerjanya. Menurut Dekawati (2011: 30) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satu diantaranya adalah iklim yang kondusif. Sedangkan Barnawi dan Arifin (2020: 43)

kinerja guru selain dipengaruhi oleh faktor internal dapat juga berasal dari faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang berasal dari diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi kerja, pengalaman dan latar belakang keluarga.

Berdasarkan output hasil uji faktor atau dimensi diketahui nilai Extraction untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat memenuhi syarat untuk menjelaskan faktor. Terlihat bahwa hasil uji analisis faktor, pada dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik pada dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran paling tinggi yaitu sebesar 0,935 dan skor terendah pada indikator Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran pada dimensi variabel perencanaan program kegiatan pembelajaran sebesar 0,845

Berdasarkan regresi linier berganda untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja Guru (X1) dan Iklim Organisasi Sekolah (X1) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal dapat diketahui nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru (X1) dan iklim organisasi sekolah (X2) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal. Besar pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja gurusecara bersama-sama sebesar 43,3% dan sisanya sebesar 56,7% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *output* diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 4,982, koefisien motivasi kerja guru (X1) sebesar 0,24 artinya artinya bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja guru (X1), maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,24 dan koefisien iklim organisasi sekolah (X2) sebesar 0,33 artinya bahwa setiap penambahan 1% tingkat iklim organisasi sekolah (X2), maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,33. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka persamaan garis regresinya adalah  $Y = 4,982 + 0,24X_1 + 0,33X_2$ . Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah dalam menjalankan tugasnya

maka kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon Kaliwungu Kabupaten Kendal akan meningkat pula.

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah naik maka akan terjadi kenaikan kinerja guru dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal. Kondisi ini memberi dampak jika motivasi kerja guru naik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Demikian pula dengan iklim organisasi sekolah yang kondusif juga mengakibatkan peningkatan pada kinerja guru yang akan naik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal dapat diterima.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal sebesar 36,2%. Motivasi eksternal merupakan dimensi tertinggi dari motivasi kerja guru. Sedangkan motivasi internal merupakan dimensi terendah. Hasil uji analisis faktor diketahui skor yang paling tinggi pada dimensi motivasi eksternal pada indikator ada umpan balik atas hasil pekerjaan sebesar 0,928 dan skor terendah pada dimensi motivasi internal pada indikator selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya sebesar 0,695.
2. Terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal sebesar 38,9%. Hasil uji analisis faktor diketahui skor yang paling tinggi pada dimensi kondisi sosial pekerjaan pada indikator komunikasi sebesar 0,869 dan skor terendah pada indikator penetapan kebijakan sebesar 0,601.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 06 Kaliwungu Kendal sebesar

43,3%.. Hasil uji analisis faktor, pada dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan indikator guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik, memperoleh skor paling tinggi yaitu sebesar 0,935 dan skor terendah pada indikator guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran pada dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran sebesar 0,845.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ramdani dan Hamidsyukrie, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Mataram*, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Volume 1 No. 2, November 2016
- Anoraga, Panji. 2006, *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Barnawi, 2020, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Danim dan Sudarwan, 2010, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung : Alfabeta
- Daryanto, 2015, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Jogjakarta: Gava Media
- Davis dan Newstrom, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Dekawati, 2011, *Manajemen Pengembangan Guru Profesional*, Bandung : Resqi Press
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK Depdiknas
- Fatah, Nanang. 2009, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Fathurrohman dan Suryana, 2012, *Guru Profesional*, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadiyanto, 2016, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, Jakarta: Kencana
- Keputusan Bersama Menteri pendidikan Nasional dan kepala BAKN, 1993 *Petunjuk Pelaksanaan jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Jakarta : Depdikbud
- Komarudin dan Donal, 2000, *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Kopelman, 1986, *Managing Productivity in Organization : a Practical, people Oriented Prespective*, New York : McGraw-Hill
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Priansa, 2020, *Kinerja dan Profesionalisme Guru: Fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah dan Pembelajaran*, Bandung: CV. Alfabeta
- Rachmawati, Titik dan Daryanto, 2013, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta : Gava Media
- Rizal, 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, Jurnal Ulil Albab, Vol. 23 No. 1 Januari 2019
- Solahudin, 2019, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS, Vo. 1 No. 3 Desember 2018.
- Sudirman, AM. 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rajawali Press
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta
- Sumartono, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo Yogyakarta*, Widya Dharma Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Vol. IV No. 1 Januari 2016.
- Sundayana, Rostina. 2015, *Statistika Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Suprianto, 2019, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 17 Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Ilmiah Jenius, Vol 2 No. 3 Mei 2019.
- Suryana, Y. 2015, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Triatna, Cepi. 2016, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Remaja Rosdakarya
- Uno, Hamzah B. 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2019, *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wahyudi, Bambang. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Sulita
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Wirawan, 2016, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat
- Zakharia, Febry. 2014, “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang*”, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014