

Volume 5, Nomor 1, Januari 2016

ISSN : 2301 - 5594



Jurnal

MANAJEMEN PENDIDIKAN

**Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana
Universitas Kristen Indonesia
Jakarta**

 UKI Press

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 60 JAKARTA SELATAN

Vort Mart Waty Pasaribu

Hotmaulina Sihotang
hotmaulina.sihotang@uki.ac.id

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2016
Jakarta 13630, Indonesia

ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 51 Jakarta Timur dan SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasional. Populasi sebanyak 54 guru. Data diperoleh melalui instrumen. Validitas butir instrumen menggunakan rumus korelasi Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach. Persyaratan analisis data yang dilakukan adalah uji normalitas menggunakan Uji Liliefors dan uji linieritas dengan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan korelasi linear sederhana dan ganda. Hasil penelitian: **Pertama**, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,574 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$. **Kedua**, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,478 berarti korelasi dan cukup kuat dan persamaan regresi $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$. **Ketiga**, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi ganda (r_{y12}) sebesar 0,620 korelasi positif dan kuat dan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,625 + 0,451X_1 + 0,220X_2$.*

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

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia menyadari pentingnya pendidikan, terbukti melalui pendidikan merupakan tujuan yang sangat mendasar dalam mengisi kemerdekaan Indonesia. Fungsi dan tujuan pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut peranan pendidik di lembaga pendidikan sangat penting. Guru akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih di sekolah. Sebaliknya jika iklim organisasi tidak sehat maka akan mempengaruhi situasi kerja dan iklim organisasi tidak kondusif. Iklim organisasi berjalan dengan baik melalui interaksi yang baik antara kepala sekolah, guru, pegawai, siswa dan orang tua murid.

Iklim organisasi dan motivasi kerja menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan pendidikan di SMA Negeri 60 Jakarta Selatan untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk mencapai keinginan tersebut di sekolah, maka sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai harganya. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif dan kompetitif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja guru diperlukan agar mutu pelayanan guru dapat diukur berdasarkan kualitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemandirian guru, kemampuan kerja sama, kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja, kehadiran dan pengetahuan serbaguna. Dari pengamatan sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya hasil kerja pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan selain disebabkan jumlah sumber daya manusia yang tersedia baik kuantitas maupun kualitas masih kurang, juga dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain adalah kepemimpinan, budaya iklim organisasi yang sedang berkembang, motivasi kerja serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam sekolah tersebut.

Motivasi kerja adalah salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada satu sekolah. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi sekolah. Aspek motivasi kerja guru lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi guru terhadap aktivitas kerja yang telah dilakukannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya lebih produktif sehingga kinerja dari sekolah tersebut dapat meningkat, karena itu guru

harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru akan berusaha mengatasi kesulitan yang berhubungan dengan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan sulit bagi guru di sekolah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang produktif bagi sekolah. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil sebaik-baiknya. Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di SMA Negeri 60 Jakarta Selatan dituntut melakukan pengembangan organisasi baik visi, misi, strategi dan iklim organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja, kepemimpinan, standarisasi pelayanan, pengelolaan anggaran dan lain sebagainya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru ?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru ?

3. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru ?

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu menegemen pendidikan dengan melihat hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri 60 Jakarta. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi pengelola pendidikan untuk mengambil keputusan managerial yang terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi guru dan mutu kinerja secara umum dan motivasi kerja dan kinerja guru SMA Negeri 60 khususnya.

D. Kerangka Teori

1. Kinerja Guru

Kinerja atau hasil kerja (*work performance* atau *job performance*). Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Rivai (2005:309). "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam organisasi sekolah".

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (1) disebut bahwa : pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan peneitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dale Timpe (1992: 31) kinerja adalah tingkat prestesi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Mangkunegara (2004: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil akhir kemampuan kerja seseorang atau kelompok yang telah dicapai pada waktu tertentu. Yamin dan Maisah (2010 ; 87) kinerja pengajar adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Dari uraian diatas dapat menyimpulkan kinerja guru adalah prilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi (*organisasi climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1990-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Taguari dan G.Litwin(2008:121). Selanjutnya Taguari mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar dan tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), pola lapangan (*field setting*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*). Lingkungan pergaulan (*milieu*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*condition*). Iklim organisasi (*organisasi climate*).

William Souder (2007:88) menyatakan mengidentifikasi ada lima dimensi iklim organisasi yang berpengaruh terhadap suksesnya inovasi dan pengembangan produk. Pertama, iklim kerja yang memiliki ketidak menentukan dalam tugas dan tanggung jawab karyawan cenderung tidak inovatif. Kedua, iklim kerja yang memiliki fleksibilitas peran dan tanggung jawab (*role flexibility*) lebih tinggi di dalam pekerjaan

cenderung lebih inovasi. Ketiga, iklim yang mendorong keterbukaan dan trust cenderung lebih inovatif. Keempat, dukungan manajemen memegang peran krusial bagi suksesnya sebagian proyek inovasi. Dan terakhir komunikasi intensif (baik dari sisi volume maupun frekuensi) di dalam organisasi cenderung mendorong inovasi. Secara tegas dikatakan bahwa iklim merupakan “seperangkat ciri-ciri khas” organisasi alias tanda pengenal yang membedakan dengan organisasi-organisasi lain. Iklim juga bertahan cukup lama memiliki pengaruh pada perilaku orang-orang dalam organisasi” karyawan pada umumnya termasuk jajaran pimpinan.

Ruben (1998: 375-376) berpendapat bahwa terdapat iklim yang bagus apabila organisasi memiliki kecenderungan (a) adanya sportivitas dalam hal komunikasi atasan bawahan (*supportiveness of superior subordinate communication*), (b) kualitas personal dan keakuratan yang menyangkut komunikasi dari atasan kepada bawahan (*personal quality and accuracy of downward communication*), (c) adanya nuansa keterbukaan dalam hubungan atasan dan bawahan (*perceived openness of the superior subordinate relationship*) (d) adanya peluang bagi bawahan untuk menyampaikan aspirasi dan atau saran-saran kepada atasan (*opportunities and degree of influence of upward communication*) dan (e) adanya jaminan yang bersifat relatif yang menyangkut informasi dari bawahan serta rekan kerja (*perceived reliability of information from subordinates and co work*).

Higgins (1994:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu (a) pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi,

teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, (b) tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negative, (c) terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat, (d) sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) (2006:54) menekankan antara manusia yang cenderung terbuka, bekerja sama, semangat tim dan komitmen yang saling menguntungkan. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kondusif adalah antara lain: penempatan personalia, pembinaan hubungan dan komunikasi, dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi dan peningkatan lingkungan kerja dan belajar. Iklim organisasi juga merupakan perasaan yang membawa suatu kelompok dalam tata ruang fisik dan arah dimana para anggota organisasi berinteraksi dengan orang lain baik kepada para langganan maupun kelompok lain.

Oulson dan Smith (1994 : 457) menerangkan dalam jurnalnya bahwa konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer diukur melalui lima dimensi (a) *Responsibility* (tanggung jawab), adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil. Ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya, (b) *Identity*(identitas), adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok, (c) *Warmth* (kehangatan) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal, (d) *Support* (dukungan), adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan, (e) *Conflict* (konflik) adalah merupakan situasi terjadinya pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan iklim organisasi (sekolah) adalah keadaan psikologi/emosional dari keseluruhan harapan, pendapat dan pengalaman yang dirasakan oleh guru berkenaan dengan keseluruhan situasi kerjanya dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi : kerjasama, gairah kerja, keterbukaan dalam berkomunikasi, toleransi, keakraban, ketertiban/disiplin serta gaya kepemimpinan organisasi (kepala sekolah).

3. Motivasi Kerja

Dalam ilmu manajemen kekuatan yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan tersebut adalah motivasi. Ivanicevich (2007 : 16) , mengatakan bahwa : *motivation is these of attitudes that presdiposes a person to act in a specific goal directed way. Motivation is thus an inner state that energizes, channel, and sustains human behavior to achieve goals.* Maslow dalam Mulilins (2005 : 480) dinyatakan bahwa: *Human needs are arranged in a series of levels, a hierarchy of importance, suchlas*

- a. *Phsyncological needs, these include homeostatis such as satisfaction hunger and thrist, the need for oxygen and to maintain temperature regulations. Also sleep, sensory pleasures, activity, maternal behavior, and aguably sexual desire*
- b. *Safety needs, these include safety and security, freedom from pain or threat of physical attack, protection from danger or deprivation, the need for predictability and orderliness*
- c. *Social needs, these include affection, sense of belonging, social activities, friendships, and booth the giving and receiving of love*
- d. *Esteem needs, these include both self respect and esteem of others*
- e. *Self actualization needs, this is the development and realization of one;s full potensial.*

Gage dan Berliner (1998 : 361) membagi motivasi menjadi dua macam motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang mengacu kepada penghargaan diri dari dalam untuk melakukan kegiatan, sebaliknya motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang dipengaruhi oleh penghargaan diri yang sumbernya dari luar diri. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi baik persepsi maupun sifat seseorang yang terungkap dalam perilaku.

Mulilins (2005 :484) mengatakan: *One set of factors are those which, if absent, cause dissatisfaction. These factor are related to job context, they are concerned with job environment andextrinsic to the job itself. These factors are the hygiene or maintenance factors. They serve to prevent dissatisfaction. The other set of factors are those which, if present, serve to motivate the individual to superior effort and performance. These factor are related to job content of the work itself. They are the motivators or growth factors.*

Jones dan George (2008 : 519 dan 617) "*motivation refers to the forces that determine the direction of a person;s level of effort, and a person's level of persistence*". Di dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri guru membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong guru tersebut lebih meningkatkan kenerjanya, diantaranya melalui pemberian penghargaan dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai denngan guru tersebut. Robbins (2009 :209) bahwa, *motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*

Penelitian yang Relevan

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu :

1. Penelitian Andri Kuniawan (2010) yang berjudul "Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Pusat Pelatihan dan Pendidikan Sekretariat Negara", menunjukkan bahwa hasil variasi kinerja pegawai $r = 0,527$ dan 52,7%. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai .
2. Penelitian Bambang Rijadi (2011) yang berjudul "Hubungan Antara Konsep Diri dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus 2

Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan" menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi 0,898 dan 0,000, sedangkan koefisien determinasi $r^2 = 0,807$ dan 80,7%. Hal ini berarti adanya hubungan yang positif antara konsep diri dan iklim organisasi dengan kinerja dengan semakin tinggi skor konsep diri dan iklim organisasi semakin tinggi kinerja guru.

3. Penelitian Rolyana Lampita Habeahan (2012) yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 146 Jakarta Timur" menunjukkan bahwa koefisien korelasi r_{y12} sebesar 0,737 dan koefisien determinasi r_{y12}^2 sebesar $(0,737)^2 = 0,543$ atau 54,30%. Hal ini berarti terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap ada tidaknya :

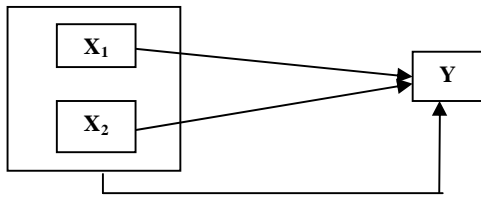
1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SMAN 60 Jakarta.
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SMAN 60 Jakarta.
3. Hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMAN 60 Jakarta.

Penelitian dilaksanakan di SMA Negari 51 Jakarta Timur dan SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Penelitian dimulai akhir September 2014 sampai dengan akhir November 2014.

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode survey dengan korelasional.

Hubungan antara variabel bebas Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja guru (Y) dalam penelitian ini ditunjukkan dengan gambar di bawah ini.



Gambar-1 : Konstelasi penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 54 orang guru SMAN 60 Jakarta. Suharsimi Arikonto (2010 : 112) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Berdasarkan hal tersebut sampel yaitu 54 guru. Selain itu ditetapkan sebanyak 26 orang guru SMAN 51 Jakarta sebagai ujicoba.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner variabel bebas iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan variabel terikat kinerja guru (Y).

Variabel Kinerja Guru (Y)

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai dalam pelaksanaan kerja oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam satu periode.

Secara operasional kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai dan proses pelaksanaan kerja oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan selama satu periode waktu tertentu dari mulai merencanakan, melaksanakan, mengelola, mengorganisasikan, memotivasi serta melakukan penilaian sampai cara membimbing dan membinaanya. Berikut kisi-kisi instrumen variabel Y .

Tabel 1: Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Butir pertanyaan	Jml
1.	Perencanaan pengajaran	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Pelaksanaan pengajaran	6, 7,8, 9	4
3	Mengelola interaksi belajar mengajar	10, 11,12, 13	4
4	Mengorganisasikan Pembelajaran	14, 15, 16	3
5	Memotivasi anak untuk belajar aktif	17, 18, 19, 20, 21	5
6	Melakukan penilaian hasil belajar anak	22, 23, 24, 25, 26, 27	6
7	Mengadakan pelayanan bimbingan anak	28, 29, 30, 31, 32	5
Jumlah		32	32

Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Secara konseptual iklim organisasi (sekolah) adalah keadaan psikologi/ emosional dari keseluruhan harapan, pendapat dan pengalaman yang dirasakan oleh guru berkenaan dengan keseluruhan situasi kerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

Secara operasional iklim organisasi adalah keadaan psikologi/emosional dari keseluruhan harapan, pendapat dan pengalaman yang dirasakan oleh guru berkenaan dengan keseluruhan situasi kerjanya dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi : kerjasama, gairah kerja, keterbukaan dalam berkomunikasi, toleransi, keakraban, ketertiban/disiplin serta gaya kepemimpinan organisasi (kepala sekolah). Berikut kisi-kisi instrumen X_1

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X_1)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Jml
1	Kerjasama	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	Etos kerja	7, 8, 9, 10, 11	5
3	Berkomunikasi	12, 13, 14, 15, 16, 17	6
4	Toleransi	18, 19, 20	3
5	Keakraban	21, 22, 23, 24, 25	5
6	Disiplin organisasi	26, 27, 28, 29	4
7	Kepemimpinan	30, 31, 32, 33	4
Jumlah		33	33

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Secara konseptual motivasi kerja adalah dorongan guru dalam bekerja baik dorongan internal dan eksternal agar berhasil lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Secara operasional motivasi kerja adalah dorongan guru dalam bekerja baik dorongan internal dan eksternal agar berhasil lebih baik dalam

menjalankan tugasnya. sebagai guru, dimana aspek internal tersebut ditandai dengan pemenuhan kebutuhannya, dorongan untuk bekerja lebih baik, keinginan maju, dan keinginan lebih unggul, sedangkan aspek eksternal ditandai dengan tantangan berkompetisi dan pandangan terhadap kompensasi. Berikut kisi-kisi instrumen variabel X2.

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Jml
1	Pemenuhan kebutuhannya	1, 2, 3, 4	4
2	Dorongan untuk bekerja lebih baik	5, 6, 7, 8	4
3	Keinginan maju.	9, 10, 11, 12, 13, 14	5
4	Keinginan untuk lebih unggul	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	7
5	Tantangan berkompetisi	22, 23, 24	3
6	Pandangan terhadap kompensasi	25, 26, 27, 28, 29, 30	6
Jumlah		30	30

Teknik Analisa Data

Untuk menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan analisis data adalah (a) mendeskripsikan data untuk setiap variabel penelitian, (b) melakukan uji persyaratan analisis, dan (c) menguji hipotesis. Uji persyaratan analisis diperlukan sebagai persyaratan melalui uji hipotesis dengan korelasi maupun analisis regresi. Uji persyaratan tersebut meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan rumus Liliefors, sedangkan uji linearitas dengan uji linearitas regresi.

Uji Korelasi

Sugiyono (2009:228) koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana korelasi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan rumus koefisien korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi guna memudahkan peneliti dalam melakukan interpretasi korelasi dengan cara menggunakan

pedoman interpretasi dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Tingkat hubungan sangat rendah
0.20-0.399	Tingkat hubungan rendah
0.40-0.599	Tingkat hubungan cukup kuat
0.60-0.799	Tingkat hubungan kuat
0.80-1.000	Tingkat hubungan sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012: 184)

Uji Regresi

secara umum adalah sebagai berikut:

$\hat{Y} = \alpha + bX_i$, Uji hipotesis pertama dilakukan dengan: analisis korelasi sederhana (r_{y1}); determinasi varians (r^2_{y1}); uji signifikansi korelasi sederhana melalui uji t; persamaan garis regresi linier dengan persamaan $Y = a + b x_1$ disertai gambar dan makna persamaan tersebut. Uji signifikansi regresi (f) melalui tabel Anava, analisis korelasi parsial (r_{y12}); dan uji signifikansi analisis korelasi parsial melalui uji t. Uji hipotesis kedua dilakukan dengan: korelasi sederhana (r_{y2}); determinasi varians (r^2_{y2}); uji signifikansi korelasi. Uji signifikansi korelasi sederhana melalui uji t; persamaan garis linear dengan persamaan garis $Y = a + b X_2$ disertai gambar dan makna persamaan tersebut. Uji signifikansi regresi (f), analisis korelasi parsial melalui uji t.

Hipotesis Statistik

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{y1} = 0$
 $H_1 : \rho_{y1} > 0$
2. $H_0 : \rho_{y2} = 0$
 $H_1 : \rho_{y2} > 0$
3. $H_0 : \rho_{y.12} = 0$
 $H_1 : \rho_{y.12} > 0$

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner kinerja guru diperoleh skor empirik minimum sebesar 72 dan skor empirik maksimum sebesar 120. Sedangkan untuk 30 butir pernyataan (item) kinerja guru diperoleh skor hipotetik minimum 30 dan skor hipotetik maksimum 120.

Tabel 5. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Guru

N	Valid	54
	Missing	0
	Mean	89.6481
	Median	86.0000
	Mode	81.000
	Std. Deviation	12.81826
	Variance	164.308
	Range	48.00
	Minimum	72.00
	Maximum	120.00
	Sum	4841.00

Tabel-5 menunjukkan bahwa data kinerja guru yang diperoleh dari 54 responden memiliki rata-rata skor (*mean*) sebesar 89,65, median sebesar 86, modus sebesar 81, standar deviasi sebesar 12,82, varians sebesar 164,31, rentang skor (*range*) sebesar 48, skor minimum sebesar 72, dan skor maksimum sebesar 120. Distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Interval Kelas	Batas Kelas		Frekuensi		
	Bawah	Atas	Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
72 – 78	71,5	78,5	8	14,8	14,8
79 – 85	78,5	85,5	18	33,3	48,1
86 – 92	85,5	92,5	10	18,5	66,7
93 – 99	92,5	99,5	7	13,0	79,6
100 – 106	99,5	106,5	5	9,3	88,9
107 – 113	106,5	113,5	1	1,9	90,7
114 – 120	113,5	120,5	5	9,3	100,0
Total			54	100,0	

Sumber: Hasil data primer

Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner iklim organisasi diperoleh skor empirik minimum sebesar 73 dan skor empirik maksimum sebesar 120. Sedangkan untuk 30 butir pernyataan (item) iklim organisasi diperoleh skor hipotetik minimum sebesar 30 dan skor hipotetik maksimum sebesar 120.

Tabel 7. Deskripsi Statistik Variabel Iklim Organisasi

N	Valid	54
	Missing	0
	Mean	89.9630
	Median	86.0000
	Mode	120.00
	Std. Deviation	12.70710
	Variance	161.470
	Range	47.00
	Minimum	73.00
	Maximum	120.00
	Sum	4858.00

Tabel-7 menunjukkan bahwa data iklim organisasi yang diperoleh dari 54 responden memiliki rata-rata skor (*mean*) sebesar 89,96, median sebesar 86, modus sebesar 120, standar deviasi sebesar 12,71, varians sebesar 161,47, rentang skor (*range*) sebesar 47, skor minimum sebesar 73, dan skor maksimum sebesar 120.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi

Interval Kelas	Batas Kelas		Frekuensi		
	Bawah	Atas	Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
73 – 79	72,5	79,5	9	16,7	16,7
80 – 86	79,5	86,5	19	35,2	51,9
87 – 93	86,5	93,5	8	14,8	66,7
94 – 100	93,5	100,5	8	14,8	81,5
101 – 107	100,5	107,5	5	9,3	90,7
108 – 114	107,5	114,5	0	0,0	90,7
115 – 121	114,5	121,5	5	9,3	100,0
Total			54	100,0	

Sumber: Hasil data primer

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja diperoleh skor empirik minimum sebesar 52 dan skor empirik maksimum sebesar 116. Sedangkan

untuk 29 butir pernyataan (item) motivasi kerja diperoleh skor hipotetik minimum sebesar 29 dan skor hipotetik maksimum sebesar 116.

Tabel 9. Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja

N	Valid	54
	Missing	0
	Mean	83.7222
	Median	79.0000
	Mode	116.00
	Std. Deviation	15.53744
	Variance	241.412
	Range	64.00
	Minimum	52.00
	Maximum	116.00
	Sum	4521.00

Tabel-9 menunjukkan bahwa data motivasi kerja yang diperoleh dari 54 responden memiliki rata-rata skor (*mean*) sebesar 83,72, median sebesar 79, modus sebesar 116, standar deviasi sebesar 15,54, varians sebesar 241,41, rentang skor (*range*) sebesar 64, skor minimum sebesar 52, dan skor maksimum sebesar 116.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja

Interval Kelas	Batas Kelas		Frekuensi		
	Bawah	Atas	Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
52 – 61	51,5	61,5	1	1,9	1,9
62 – 71	61,5	71,5	11	20,4	22,2
72 – 81	71,5	81,5	18	33,3	55,6
82 – 91	81,5	91,5	10	18,5	74,1
92 – 101	91,5	101,5	5	9,3	83,3
102 – 111	101,5	111,5	4	7,4	90,7
112 – 121	111,5	121,5	5	9,3	100,0
Total			54	100,0	

Sumber: Hasil data primer

Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji **Linearitas** dengan mencari persamaan garis regresi variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Iklim Organisasi dengan Kinerja	45,304	0,000	Linear
Motivasi Kerja dengan Kinerja	15,093	0,001	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel iklim organisasi dengan kinerja guru diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000, sedangkan variabel motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai Sig. sebesar 0,001. Oleh karena nilai Sig. dari kedua regresi lebih kecil dari 0,05, maka asumsi linear dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

Kuatnya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru diuji dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, yang hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 12. Korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Correlations

		Iklim Organisasi (X1)	Kinerja (Y)
Iklim Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

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

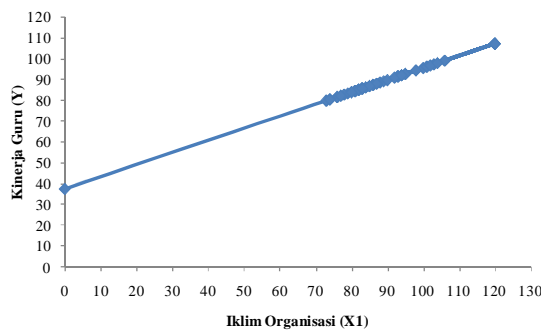
Berdasarkan tabel-12 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,574, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru bernilai positif dan korelasi bersifat cukup kuat. Bukti arah hubungan kedua variabel bernilai positif ditunjukkan dengan persamaan regresi pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Persamaan Regresi Var. Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.588	10.409		3.611	.001
Iklim Organisasi (X1)	.579	.115	.574	5.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Iklim organisasi dengan kinerja guru menghasilkan koefisien arah regresi 0,579 dan konstanta sebesar 37,588. Hal ini menunjukkan arah hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$ dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Persamaan Regresi $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$

Gambar-2 memperlihatkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara iklim organisasi dengan kinerja guru, dimana semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin baik kinerja guru di SMAN 60 Jakarta Selatan. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). Kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 14. Koef. Determinasi Variabel Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.316	10.59982

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel-14 diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,329 yang berarti bahwa 32,9% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya iklim organisasi dan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Pengujian hipotesis antara motivasi kerja dengan kinerja guru menggunakan uji korelasi dan uji regresi sederhana. Kuatnya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diuji dengan mempergunakan teknik korelasi *Product Moment*, yang hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 15. Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Correlations			
		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

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

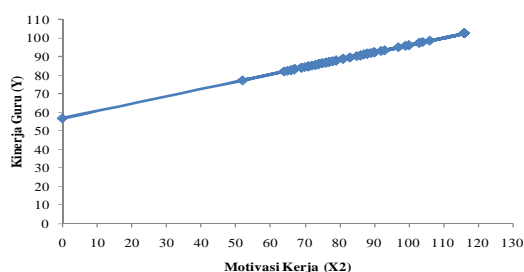
Berdasarkan tabel-15 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,478, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bernilai positif dan korelasi bersifat cukup kuat. Bukti arah hubungan kedua variabel bernilai positif ditunjukkan dengan persamaan regresi pada tabel di bawah ini:

Tabel 16. Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	56.599	8.552		6.619	.000
Motivasi Kerja (X2)	.395	.100	.478	3.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Motivasi kerja dengan kinerja guru menghasilkan koefisien arah regresi 0,395 dan konstanta sebesar 33,319. Hal ini menunjukkan arah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$ dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar-3 Persamaan Regresi $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$

Gambar-3 memperlihatkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dimana semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 17. Koef. Determinasi Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.214	11.36337

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,229 yang berarti bahwa 22,9% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat

dipengaruhi oleh baiknya motivasi kerja dan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin tidak baik motivasi kerja maka semakin tidak baik kinerja guru.

2. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Pengujian hipotesis antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru menggunakan uji korelasi ganda dan regresi ganda. Hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Koefisien Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.360	10.25360

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

Diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,620 dan koefisien determinasi sebesar 0,384. Hal ini berarti korelasi ganda bernilai positif dan hubungan ketiga variabel bersifat kuat, serta 38,4% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama, dan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 19. ANOVA Untuk Pengujian Signifikansi Korelasi Ganda
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3346.368	2	1673.184	15.914	.000 ^a
	Residual	5361.947	51	105.136		
	Total	8708.315	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,914. Berdasarkan tabel distribusi F diperoleh F_{tabel} dengan derajat bebas (db) 2:51 dan taraf signifikan (α) 0,05 adalah sebesar 3,179. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} (15,914) lebih besar dari F_{tabel} (3,179), maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama antar iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru yang dibuktikan berdasarkan hasil penelitian ini. Hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi ganda sebagai berikut:

Tabel 20. Pers. Regresi Ganda Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.625	10.582		2.894	.006
	Iklim Organisasi (X ₁)	.451	.126	.447	3.587	.001
	Motivasi Kerja (X ₂)	.220	.103	.267	2.138	.037

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Iklim organisasi dan motivasi kerja bersama-sama dengan kinerja guru menghasilkan koefisien regresi 0,451 dan

0,220, dan konstanta sebesar 30,625. Dengan demikian hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja bersama-sama dengan kinerja guru memiliki persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 30,625 + 0,451X_1 + 0,220X_2$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

Iklim organisasi dengan kinerja guru menghasilkan koefisien arah regresi 0,579 dan konstanta sebesar 37,588. Hal ini menunjukkan arah hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$. Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka perlunya menciptakan iklim organisasi yang baik dengan cara guru di sekolah membantu siswa yang kesulitan dalam belajar, antara guru saling membantu dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dalam menjalankan tugas proses belajar guru selalu bersemangat, mementingkan kepentingan sekolah dibandingkan kepentingan pribadi, melayani siswa dengan tulus, mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sekolah, berkonsultasi dengan rekan sejawat jika mengalami kesulitan, selalu menjalin hubungan yang akrab antara siswa dan kepala sekolah, membuat laporan perkembangan siswa untuk dilaporkan kepada kepala sekolah serta bekerja sama dengan Kepala Sekolah dan orangtua siswa (komite) dalam mengembangkan sekolah, maka akan semakin meningkat dan baik

kinerja guru di lingkungan sekolah SMA Negeri 60 Jakarta Selatan.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja dengan kinerja guru menghasilkan koefisien arah regresi 0,395 dan konstanta sebesar 56,599. Hal ini menunjukkan arah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$. Kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka perlunya meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara guru dalam mengajar siswa sesuai dengan bidang ilmunya, tidak terbebani dengan tugas yang diberikan pimpinan, termotivasi jika mendapat arahan, merasa senang jika diberikan pelatihan, meningkatkan mutu ilmu pengetahuan yang dimiliki, mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan kelas yang dihadapi, menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan guru lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya, pujian yang diterima semakin membuat semangat dalam mengajar, bekerja dengan penuh tanggungjawab, jujur dan disiplin, belajar hal-hal yang baru yang menunjang proses belajar mengajar, membaca jurnal, buku untuk mendukung pekerjaan, membaca buku untuk memperkaya wawasan ilmu pendidikan dan meningkatkan pengetahuan dengan mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, maka akan semakin meningkat dan baik kinerja guru di lingkungan sekolah SMA Negeri 60 Jakarta Selatan.

3. Hubungan antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Iklim organisasi dan motivasi kerja bersama-sama dengan kinerja guru menghasilkan koefisien regresi 0,451 dan 0,220, dan konstanta sebesar 30,625. Dengan demikian hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja bersama-sama dengan kinerja guru memiliki persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 30,625 + 0,451X_1 + 0,220X_2$. Kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja guru pada SMA Negeri 60 Jakarta Selatan. Oleh karena itu perlunya pihak sekolah khususnya guru untuk meningkatkan iklim organisasi dan menjaga motivasi kerja yang baik sehingga kinerja guru semakin baik.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dan hasil analisis data penelitian yang telah dibahas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (5,050) lebih besar dari t_{tabel} (2,007), selain itu diperoleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,574 yang berarti korelasi bernilai positif dan cukup kuat, koefisien determinasi (r_{y1}^2) sebesar 0,329, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,929)

lebih besar dari t_{tabel} (2,007), selain itu diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,478 yang berarti korelasi bernilai positif dan cukup kuat, koefisien determinasi (r_{y2}^2) sebesar 0,229, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $\hat{Y} = 30,625 + 0,451X_1 + 0,220X_2$. Selain itu diperoleh koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,620 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat.

Saran

Peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu kiranya pihak pengelola sekolah SMA Negeri 60 Jakarta Selatan untuk tetap mempertahankan dan jauh lebih baik untuk meningkatkan iklim organisasi dan motivasi kerja di lingkungan sekolah, yang sebaiknya dilakukan secara bersama-sama baik itu dengan guru bidang studi dalam hal penentuan metode mengajar, literatur-literatur yang sesuai dengan proses belajar mengajar, fasilitas belajar dan kesamaan persepsi di lingkungan sekolah SMA Negeri 60 Jakarta Selatan.
2. Kinerja guru akan semakin baik jika terus menciptakan iklim organisasi dan motivasi kerja yang baik dengan cara menimbulkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan antara siswa, guru, pimpinan sekolah dan komite sekolah atau seluruh anggota yang terlibat dalam organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan, masukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dengan meneliti variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini terkait dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Kurniawan. 2010. *Hubungan Antara Budaya organisasi Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Di Pusat Pelatihan Dan Pendidikan Sekretariat Negara*. Tesis
- [2] Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- [3] Bambang Rijadi. 2011, *Hubungan Antara Konsep Diri dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus 2 Kecamatan Pondok Aren –Kota Tangerang Selatan*. Tesis
- [4] Gage, L.N dan David C. Berliner.1998. *Educational Psychology*. Boston: Houghton Maffin Company.
- [5] George, Jennifer M and Jones, Garet R. 2008. *Contemporary Management*, Fifth Edition. United States of America : McGRAW-Hill International
- [6] Ivanicevich, John M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan Gania. Jakarta : Erlangga.
- [7] Kurt Lewin. 1990. G.Litwin. 2008. *Organisasi Climate, Psychological Climate*
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Redakarya
- [9] Maslow, Mullis, 2005. *Human needs are arranged in a series of levels, a hierarchy of importance, suchlas*
- [10] Oulson, Smith. 1994. Litwin, Stringer 1968. *Iklim Organisasi*. Jurnal Pembukaan undang-Undang Dasar 1945. *Alinea ke Empat*
- [11] R.Taguari, G Lidwin 2008 www.scielo.br/scielo.php=S1516. Terjemahan FM Quintela.2012. artikel terkait
- [12] Rolyana Lampita Habeahan, tahun 2012, *Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 146 Jakarta Timur*, Tesis Ruben. 1998. *Center For Mind and Brain*
- [13] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- [14] Timpe, Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni manajemen Bisnis(Memimpin Manusia)* PT. Alex Media Komputindo, Jakarta
- [15] Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003. Pasal;39 Ayat 1 *Sistem Pendidikan Nasional*
- [16] Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 Pasal; 20a. *Guru dan Dosen*
- [17] William H Suoder. 2007. *Self: American Masters*. TV series documentary Himself