

---

**JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMIKIRAN**

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>  
Halaman UTAMA Jurnal : <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php/ojs>

---

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ASY SYAKIRIN  
KECAMATAN SUNGAI LALA**

**Adam Saleh**

[adamsaleh1988@gmail.com](mailto:adamsaleh1988@gmail.com)

Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Airmolek, Program Studi Manajemen  
Pendidikan Islam

**Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi adanya permasalahan pada rendahnya kinerja tenaga guru dalam pelaksanaan tugas, Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan untuk mencari data dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi penelitian sebanyak 103 orang . Teknik analisa data yang digunakan teknik korelasi *product moment* dan regresi linear berganda. Untuk menganalisis data menggunakan program *Statistic Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 20.0*. Hasil penelitian adalah pertama Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy Syakiriin Kecamatan Sungai lala. Sebab, hasil nilai probabilitas Sig. (2-tailed) sebesar  $0.000 < 0.05$ ; kedua Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy Syakiriin Kecamatan Sungai lala, sebab nilai probabilitas Sig. (2-tailed)  $0.000 < 0.05$ ; ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hasil Uji F ANOVA menunjukkan Besar nilai F adalah 17,380 sedangkan besar signifikannya adalah 0,000. signifikan ANOVA  $0,000 < 0,05$ . Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 17,380 + 0,352 (X_1) + 0,364 (X_2)$ . Jika Iklim organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan. Kemudian Iklim organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 36,5% (rendah pengaruhnya). Sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, , Kinerja Guru.

**PENDAHULUAN**

Bangsa yang maju selalu dilihat dari kualitas pendidikan dinegara tersebut, pendidikan merupakan potret suatu bangsa, sehingga pendidikan menjadi faktor penentu pesatnya perkembangan suatu bangsa. Pendidikan menjadi elemen dasar pondasi untuk membangun segala aspek kehidupan, begitu pentingnya pendidikan ini, menjadikan pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan berbagai gebrakan-gebrakan. Usaha pemerintah akan sia-sia jika semua unsur pendukungnya tidak

ambil andil melakukan hal yang sama. Usaha yang terus-menerus dan saling bahu-membahu semua pihak membuahkan pendidikan berkualitas dan bermartabat.

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003, Indonesia memiliki tujuan pendidikan yang sangat mulia, bukan hanya membentuk dan mengembangkan karakter, kemampuan kognitif, dan kemampuan ketrampilan saja, tetapi juga jiwa religius, sehat, memiliki semangat yang tinggi, tangguh, bardaya saing, berahlak mulia, dan cinta tanah air. Secara singkat tujuan pendidikan ini adalah membentuk manusia seutuhnya dan untuk mewujudkannya membutuhkan modal dan motivasi yang tinggi.

Pendidikan berkualitas sebaiknya diterapkan sejak dini yang dimulai dari pendidikan keluarga yang merupakan pondasi dalam pembentukan konsep-konsep kehidupan. Kemudian dilanjutkan pendidikan formal dalam hal ini adalah sekolah, hal ini bermakna bahwa manusia harus belajar sepanjang hayat (*long life education*) untuk meraih kehidupan yang sejahtera lahir dan batin. Sekolah merupakan salah satu wadah dalam melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional Indonesia.<sup>1</sup>

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dalam konteks pendidikan formal dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan oleh semua unsur baik pemegang kebijakan maupun pelaksana pendidikan. Semua elemen pendidikan ini memiliki peranan masing-masing, dan unsur yang dianggap paling penting dalam keberhasilan pendidikan adalah guru. Guru memiliki tanggung jawab yang berat dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan baik secara akademis maupun non akademis, sehingga secara tidak langsung kemajuan suatu Negara ada di tangan guru. Kualitas pendidikan selalu dinilai dari kualitas guru. Dengan begitu sudah semestinya guru dibekali dengan berbagai kemampuan sehingga guru berkinerja tinggi.

Kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan, tingkat kinerja guru yang tinggi tentu dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Tinggi rendah nya kinerja guru ditentukan oleh faktor yang berasal dari dalam diri (internal) guru itu sendiri dan juga faktor dari luar diri (eksternal) guru tersebut. Kenyataan yang ada di sekolah bahwa kinerja guru dinilai masih rendah. Rendahnya kinerja guru yang berasal dari dalam diri guru diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja guru dapat ditentukan dalam keseharian guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu seberapa intensnya (*intensity*) guru tersebut melakukan pekerjaannya, dan kemudian apakah pekerjaan tersebut memiliki arah dalam mencapai tujuan (*direction*), seberapa tekunnya (*persistence*) pekerjaan tersebut dikerjakan, dan seberapa besar keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan (Englasari, 2017). Motivasi guru yang tinggi berimbas pada proses pembelajaran dan hasil pembelajaran dimana guru memiliki strategi tertentu dalam mencapai pendidikan yang berkualitas sehingga tujuan pendidikan tercapai dengan optimal (Han & Yin, 2016)

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu proses menemukan suatu pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Sesuai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah kausal, yaitu hubungan sebab akibat.

<sup>1</sup> Abu Ahmadi & Uhbiyati, Nur. 2003. Ilmu Pendidikan. Rineka Cipta. Jakarta. Hlm. 32

Ada variabel *independent* (variable yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi) , maka variabel bebas (*independent*) yaitu iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

Pengumpulan data menggunakan:

Observasi, teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang tidak didapatkan melalui angket yaitu mengamati langsung apakah ada pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah Aliyah Asy Syakiriin Kecamatan Sungai lala. Dengan demikian melalui observasi dapat ditangkap secara mendalam mengenai motif, kepercayaan, kerisauan, perilaku dan kebiasaan subjek yang diteliti.

Angket, teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Alasan digunakan metode ini adalah (a) responden adalah orang yang tau tentang dirinya sendiri sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar sebab materi yang diungkap lebih bersifat pribadi. (b) hemat waktu, tenaga dan biaya.

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba agar angket tersebut valid dan reliabel sebagai alat pengumpul data.

a. Uji kevalidan instrumen

Tingkat kevalidan dapat diketahui jika diadakan uji coba. Uji kevalidan dimaksud untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan butir soal dalam melakukan fungsi dan ukurannya. Dalam menguji tingkat kevalidan dan tingkat digunakan dengan rumus *Pearson product moment* adalah:<sup>2</sup>

$$r_{hitung} = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi
- N = Jumlah sampel
- X = Jumlah produk skor butir item
- Y = Jumlah produk skor butir total
- $X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item
- $Y^2$  = Jumlah kuadrat skor butir total
- XY = jumlah produk skor butir item dikali produk skor total.

b. Uji Realibilitas Instrumen

Adapun untuk menguji keterandalan butir dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Alpha. Sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right)$$

Dimana :  $r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas tes

n = Banyaknya butir item yang dikeluarkan dalam tes

1 = bilangan konstan

$\sum S_i^2$  = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

<sup>2</sup> Riduwan, *Op. Cit.*, hlm.98

$$S_t^2 = \text{Varian total}$$

Dalam menentukan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan kaidah keputusan:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti reliabel

$r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel.

Dalam penelitian ini, uji validitas dan uji reliabilitas dibantu dengan menggunakan bantuan *Aplikasi Praktis SPSS for windows*, yakni *SPSS 20.0*.

Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah yang berkaitan dengan iklim organisasi dan motivasinya dalam meningkatkan kinerja tenaga guru di sekolah. Hasil wawancara nantinya akan menentukan ada tidaknya pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Teknik analisa data yang digunakan teknik korelasi *product moment* dan regresi linear berganda. Untuk menganalisis data menggunakan program *Statistic Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 20.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Iklim organisasi

#### a. Defenisi iklim organisasi

Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwantono dkk (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan seluruh warga organisasi dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Iklim organisasi merupakan satu kesatuan yang membentuk sistem yang menggambarkan gaya hidup dan persepsi keseluruhan anggota organisasi. Iklim organisasi terbentuk dari sistem perilaku warga organisasi dan atasan yang mencakup filsafat dan tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial. Iklim organisasi yang terbentuk menyatu dalam diri secara individu maupun kelompok, kemudian berinteraksi satu sama lain.

Iklim organisasi yang baik akan menggerakkan motivasi seluruh warga organisasi untuk melakukan kerja yang berprestasi. Iklim organisasi yang menyenangkan akan menghasilkan perasaan nyaman yang menggerakkan warga organisasi untuk melakukan pekerjaan berkualitas dan menimbulkan perasaan berharga dan kemudian mempengaruhi perilaku, dan selanjutnya akan menentukan tingkat kinerja mereka.

Menurut Kamuli (2012) dalam jurnalnya menyatakan bahwa iklim organisasi sangat berhubungan erat dengan struktur kerja, sifat kerja itu sendiri seperti pembagian kerja sesuai dengan kompetensi pegawai, jam kerja tidak melebihi standar, jam istirahat yang cukup. Selain struktur kerja, rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisasi. Komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya, penghargaan terhadap sumber daya manusia, imbalan dan sanksi yang diterapkan juga mempengaruhi iklim organisasi.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Husna, R. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di yayasan Al-Huda. *Jurnal Eko dan Bisnis*, Vol. 10, No. 2, 273-278.

Iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal), yang dapat memengaruhi pengambilan kebijakan oleh kepala sekolah. Iklim organisasi dianggap penting karena iklim organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja karyawan yang nyaman sehingga mendorong untuk berdaya saing tinggi dalam meraih hasil kerja berprestasi. Jadi iklim organisasi yang nyaman dan kondusif dapat membangkitkan motivasi untuk melakukan kerja yang produktif, dan motivasi akan menghasilkan kerja berkualitas, yang berarti kinerja juga meningkat. Iklim organisasi merupakan faktor keberhasilan suatu organisasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Fadhli, 2017).

Wirawan dalam Triastuti (2018), menyatakan bahwa iklim organisasi menggambarkan persepsi masing-masing anggota organisasi yang bergabung menjadi satu wadah. Segala sesuatu yang terjadi dilingkungan internal organisasi yang berlangsung terus menerus sebagai rutinitas, hal ini tentunya mempengaruhi sikap, perilaku dan teknik-teknik kerja individu serta seluruh warga organisasi yang kemudian menentukan hasil kerja unit organisasi.

Menurut Suwanton dkk, (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan situasi dan kondisi orang-orang didalamnya dan juga lingkungan kerja mereka, yang mencakup seluruh aspek dalam organisasi, baik yang bersifat sosial, maupun akademik. Ini berarti, bahwa di dalam iklim organisasi yang baik, terdapat hubungan sosial yang baik pula, dengan hubungan sosial yang baik, maka hasil kerja dapat optimal yang berimbas pada peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian iklim organisasi tersebut, maka iklim organisasi merupakan keadaan situasi dan kondisi organisasi yang dirasakan oleh individu yang dapat mempengaruhi kinerja. Iklim organisasi mencerminkan karakteristik lingkungan kerja, yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi**

Iklim organisasi terbentuk dari tingkah laku, sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Menurut Davis & Newstrom dalam Suwanton dkk (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu (1) kualitas pemimpin, (2) kepercayaan, (3) komunikasi, (4) persepsi, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) sifat pekerjaan, (8) kesempatan, (9) prosedur kerja (10) keterlibatan pegawai serta (11) keikutsertaan pegawai.

Menurut Liu & Tang (2019) menyatakan bahwa sistem kerja yang baik membentuk iklim kerja yang kondusif bagi orang-orang yang berada dalam suatu organisasi. Sistem kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi tersebut, yang berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Sedangkan Andersson et al, (2020) mengungkapkan bahwa iklim organisasi ditentukan oleh perilaku komunitas dalam organisasi, iklim organisasi yang baik sangat bergantung pada peran komunitas. Selanjutnya Joo (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah harus dapat menciptakan hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru dan antar sesama anggota organisasi, termasuk dengan peserta didik dan orangtua peserta didik. Dengan terciptanya

hubungan timbal balik, maka tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang ditentukan.<sup>4</sup>

Menurut Rika Hapsari & Yuwono (2019), menyatakan bahwa iklim organisasi di pengaruhi beberapa faktor yaitu kerjasama tim (*teamwork*), komunikasi (*comunication*), kepemimpinan (*leadership*), profesionalisme kerja (*professional work*), tanggung jawab (*responsible*), peraturan organisasi (*organizational regulations*), kenyamanan dalam bekerja (*comfort at work*), relasi (*relation*), target kerja (*work target*), tugas rangkap (*multitasking*), perbedaan pendapat (*dissent*), dan kesetiaan terhadap organisasi (*loyalty to the organization*).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disintesis faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu: kepemimpinan (*leadership*), komunikasi (*communication*), kesetiaan (*loyalty*), profesional (*professional*), tanggung jawab (*responsible*), insentif, peraturan (*regulation*), sistem kerja (*work system*), keterlibatan dalam organisasi. Dengan terpenuhinya faktor-faktor iklim organisasi, maka iklim organisasi lingkungan tempat bekerja menjadi kondusif, dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Iklim organisasi dapat diukur melalui aspek-aspek iklim organisasi yang dikembangkan menjadi indikator-indikator. Menurut Litwin & Stringer dalam Kamuli (2012) menyatakan bahwa dimensi Iklim organisasi mencakup: (1) Struktur kerja (*Structure of work*), (2) Tanggungjawab (*Responsibility*), (3) Kehangatan dan dukungan (*Warmth and Support*), (4) Imbalan dan sanksi (*Reward and Punishment*), (5) Konflik (*Conflict*), (6) Resiko (*Risk*), (7) Identitas organisasi dan loyalitas kelompok (*Organizational Identity and Group Loyalty*).

Menurut Housser dalam Kamuli (2012) dimensi iklim organisasi meliputi pengambilan keputusan (*Decision making practices*), pengambilan keputusan oleh atasan menjadi faktor utama yang menjadi dimensi iklim organisasi. Dimensi yang kedua adalah alur komunikasi (*Communication flow*), komunikasi yang dibangun memiliki alur yang bertujuan untuk mengefektifkan komunikasi yang ada, seperti alur komunikasi antara atasan dan guru, komunikasi antara guru dan peserta didik dan seterusnya. Dimensi yang ketiga yaitu kondisi motivasi (*motivational condition*), motivasi seseorang berbeda-beda, jika rata-rata kondisi motivasi pegawai tinggi, maka dapat dikatakan bahwa motivasi organisasi sudah baik. Sumber daya manusia (*Human resources*) menjadi kekayaan organisasi untuk mendukung kemajuan organisasi tersebut, dimensi ini tidak kalah penting dibanding dimensi lainnya. Dimensi yang kelima adalah pengaruh anggota organisasi, dan dimensi berikutnya adalah kesiapan teknologi dan informasi (*Technological and information readiness*) setiap anggota organisasi.

Berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin & Stringer dan Housser, ditetapkan sebagai dimensi iklim organisasi dalam penelitian ini adalah dimensi menurut Litwin & Stringer dan berdasarkan hasil penelitian Kamuli dalam jurnalnya, mencakup: 1) Tanggung jawab (*Responsibility*), 2) Dukungan (*Support*), 3) kehangatan (*Warmth*), 4) Konflik (*Conflict*), 5) Imbalan dan sanksi (*Reward and Punishment*). Dimensi-dimensi tersebut dikembangkan menjadi indikator-indikator yang diukur berdasarkan skor.

<sup>4</sup> Ibid

## 2. Motivasi kerja

### a. Defenisi motivasi

Robbins & Judge dalam Yusni dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi bermakna semangat, daya penggerak, atau kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya. motivasi menjadi pondasi dari kegiatan atau kerja yang dilakukan. Dörnyei & Ushioda dalam Han & Yin, (2016) berpendapat sama tentang motivasi, yaitu bentuk energi yang mampu mendorong semangat seseorang untuk melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab tanpa paksaan. Dörnyei & Ushioda mengkategorikan motivasi menjadi dua aspek yaitu motivasi untuk mengajar, dan motivasi untuk tetap dalam profesi. Perilaku manusia dan keyakinan diri menentukan arah motivasi, dengan demikian, motivasi dapat menentukan keputusan seseorang, mengapa memilih pekerjaan tersebut, mengapa mempertahankan pekerjaan itu, seberapa ulet dan gigih mereka mendapatkan pekerjaan itu.<sup>5</sup>

Williams & Burden dalam Han & Yin (2016) menyatakan hal senada bahwa motivasi dibedakan berdasarkan dua kelompok motivasi yaitu motivasi untuk memulai, dan motivasi untuk mempertahankan. Motivasi untuk memulai berawal dari alasan melakukan dan memutuskan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan motivasi mempertahankan berdasarkan upaya untuk bertahan dan berusaha untuk menyenangkan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins dalam Maeni (2018) mengartikan motivasi dalam arah motivasi berprestasi, yaitu dorongan dan semangat yang sangat tinggi dari dalam diri seseorang untuk selalu berupaya dan terus berusaha untuk melebihi tujuan organisasi, demi mencapai kerja yang berprestasi. Dengan tercapainya kerja berprestasi, maka kebutuhan individu maupun organisasi dapat terpenuhi. Apabila masing-masing individu dalam organisasi memiliki motivasi untuk berprestasi, maka kemajuan organisasi dapat diraih dan kinerja pegawai terus meningkat. Motivasi harus dihadirkan oleh seseorang dan harus dipertahankan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat mendukung kehadirannya.

Menurut Kurnia dkk (2019) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan situasi psikologi seseorang yang mempengaruhi untuk membangkitkan semangat kerja, mengarahkan semangat tersebut, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja agar harapan dan prestasi dapat dicapai. Menurut Han & Yin (2016) mengungkapkan bahwa motivasi guru sangat berkaitan dengan seluruh unsur yang ada di sekolah, yaitu motivasi peserta didik, reformasi pendidikan, proses pembelajaran yang dilakukan guru, terpenuhinya kebutuhan warga sekolah, serta kesejahteraan guru secara menyeluruh.

Han & Yin juga menyatakan bahwa motivasi guru merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan tingkat kualitas pendidikan peserta didik, dan juga kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sekolah. Motivasi guru yang tinggi akan membuahkan strategi-strategi, inovasi-inovasi dan kreatifitas agar pembelajaran menjadi bermakna dan menyenangkan. Menurut Sinclair dalam Han

---

<sup>5</sup>Darmawan, D. (2018). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>

& Yin (2016) menyatakan bahwa keberadaan motivasi diawali dari ketertarikan seseorang menjadi guru, memahami tugas sebagai guru, dan menjiwai tugas guru, serta bangga menjadi guru.<sup>6</sup>

Englasari (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan tindakan untuk melakukan pekerjaan yang memiliki intensitas stabil, memiliki arah, dan ketekunan untuk mencapai tujuannya. Menurut Englasari, guru yang memiliki motivasi tinggi terlihat dari intensitas (*intensity*) dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan memiliki arah (*direction*), dan senantiasa tekun (*persistence*) dan pantang menyerah. Kesulitan dan tantangan bukanlah hambatan dalam berkarya, dengan adanya motivasi guru berusaha terus menerus hingga membuahkan hasil.

Menurut Mangkunegara dalam Englasari (2017) mengungkapkan bahwa motivasi guru dapat ditingkatkan melalui beberapa prinsip. Prinsip-prinsip yang dapat diusahakan meliputi prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil guru, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip pemberian perhatian. Melalui prinsip-prinsip ini, motivasi guru dapat ditingkatkan sehingga kualitas pendidikan dapat meningkat secara signifikan.

Prinsip partisipasi mengupayakan motivasi guru dengan memberikan kesempatan ikut berpartisipasi memberi ide dalam diskusi dan rapat kerja bersama kepala sekolah. Prinsip komunikasi yaitu kepala sekolah memotivasi guru dengan mengupayakan selalu berkomunikasi dengan guru yang berkaitan dengan pencapaian tujuan sekolah. Prinsip mengakui andil guru dapat memotivasi guru dengan memberi pengakuan oleh pemimpin bahwa keberhasilan suatu kegiatan tidak lepas dari usaha guru. Prinsip pendelegasian wewenang dapat meningkatkan motivasi guru, karena dengan adanya pemberian otoritas atau wewenang, guru merasa dirinya berguna dan mampu menjalankan tugas yang dipercayakan kepada dirinya. Prinsip pemberian perhatian kepada guru juga dapat mendorong motivasi guru, dengan adanya perhatian kepala sekolah terhadap guru, seperti membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi guru, maka guru merasa tergugah hatinya untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Motivasi yang tinggi harus dimiliki oleh guru dan tetap mempertahankan motivasi tersebut serta memupuk terus-menerus agar guru senantiasa meningkatkan kemampuannya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang bermuara pada peningkatan kinerja. Peningkatan motivasi dapat diupayakan dengan berbagai cara, baik yang berasal dari dalam diri (*internal*) maupun dari luar diri guru (*eksternal*). Menurut Putra, dkk (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri guru untuk melakukan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang motivasi tersebut, maka dapat disintesis bahwa motivasi guru merupakan daya pendorong untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin dalam memenuhi kebutuhan baik

---

<sup>6</sup> Ibid

<sup>7</sup> Maeni, M. (2018). *Hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.



individu maupun organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja. Daya pendorong merupakan energi yang dapat membangkitkan semangat yang tinggi dalam diri, sehingga mampu melakukan pekerjaannya. Motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor penting yang harus diperhatikan.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.**

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut berasal dari internal dan eksternal. Menurut Syamra (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah rasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan, mendapat gaji dan imbalan yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja kondusif dan menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan pikiran positif selain itu, Syamra juga mengutarakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor akademis, kompetensi, sosial, moralitas, persepsi diri dan kesesuaian gender dan umur.

Menurut Han dan Yin (2016) menyatakan bahwa motivasi dapat berubah ataupun berkembang dari diri seseorang sesuai dengan perkembangan pribadi dan pengetahuan mereka masing-masing. Menurut Hofman, faktor pembentuk motivasi dikategorikan dalam empat aspek utama, yaitu 1) motivasi dari dalam diri (*intrinsic*), merupakan bakat dan minat yang dibawa sejak lahir. 2) pengaruh kontekstual sosial yang merupakan dampak kondisi sosial, 3) dimensi temporal yang merupakan komitmen seumur hidup, 4) demotivasi, yaitu faktor-faktor yang menghilangkan motivasi karena pengaruh negatif terkait dengan peristiwa dan pengalaman yang dialami. Motivasi yang awalnya ada dalam diri, karena merasa kebutuhan tidak terpenuhi, maka motivasi tersebut menjadi hilang.

Menurut para ahli pendidikan dalam penelitian Han & Yin (2016), menyatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri (*intrinsic*) merupakan faktor yang menentukan bagi guru dalam memilih jenis pekerjaan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri guru (*ekstrinsic*) menentukan guru untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya, faktor ekstrinsik ini dipengaruhi oleh finansial seperti gaji, tunjangan, insentif, uang pensiun, dan asuransi. Motivasi bukan hal yang hakiki dalam diri guru, keberadaannya harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, agar dapat melaksanakan proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. dengan motivasi yang tinggi, maka secara signifikan mempengaruhi motivasi dan tekad intrinsik peserta didik (Pelletier et al., Radel et al., Deci et al. dalam Han & Yin, 2016).

Menurut Han & Yin (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karir, yaitu kondisi kerja, kesempatan pengembangan karir, keamanan, integrasi sosial dalam organisasi, dan penggunaan serta pengembangan kompetensi. Karavas dalam Han & Yin (2016) menemukan faktor yang mempengaruhi motivasi guru, yaitu stres dan kelelahan guru. Dengan adanya upaya meningkatkan motivasi mengajar, maka guru telah mengangkat martabat dan harga diri guru.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 365–372.

Menurut Kurnia dkk, (2019) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah rasa aman dan nyaman di tempat kerja, imbalan (gaji) yang sepadan, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi kerja (reward) dan perlakuan yang adil dalam organisasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang telah diutarakan oleh para peneliti tersebut, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: rasa aman dan keamanan, gaji dan imbalan penghargaan, lingkungan kerja, berpikiran positif, pendidikan guru, kompetensi, hubungan social dalam organisasi, moralitas, presepsi, umur, dan waktu istirahat.

Menurut Mangkunegara dalam Englasari (2017), motivasi guru dapat diukur melalui dimensi tanggung jawab, tindakan yang tepat, pengambilan keputusan, program kerja, kualitas pekerjaan, pencapaian prestasi dan pelaksanaan tugas. Sedangkan Ali & Ahmed dalam Putra dkk (2019) menetapkan bahwa dimensi motivasi mencakup imbalan yang layak, kesempatan dipromosikan, mendapat pengakuan, dan keamanan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Uno dalam Dwiyani & Sarino (2018) menyatakan bahwa pengukuran motivasi kerja guru melalui dimensi tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dinilai dari target kerja guru. Target kerja yang dibuat guru jelas, arah tujuan target jelas, dan menerima pekerjaan dengan senang hati. Prestasi kerja yang dicapai dapat dilihat dari hasil penilaian kerja oleh kepala sekolah, mendapatkan pengakuan dan umpan balik dari pekerjaan. Pengembangan diri dapat dilihat dari semangat dan keyakinan guru dalam mencapai keberhasilan. Kemandirian guru dapat dinilai dari tindakannya, yaitu selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tanpa bergantung pada orang lain.

Menurut Herzberg dalam Englasari (2017), yang dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor yang mendorong seseorang melakukan kerja yang disebut faktor ekstrinsik (*factor hygiene*) yang menghasilkan dimensi upah, keamanan dan nyaman kerja, kondisi kerja, status, prosedur, kualitas hubungan sosial dan faktor intrinsik (*factor motivator*) yang menghasilkan dimensi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Menurut Herzberg faktor ekstrinsik meningkatkan motivasi yaitubkeluar dari ketidak puasan, sedangkan faktor instrinsik memotivasi guru untuk berusaha memenuhi kepuasan.

Menurut Abraham Maslow dalam Irawati dkk, (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui beberapa dimensi yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan Maslow (*Maslo's Need Hierarchy Theory*) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*) yang mencakup rasa terpenuhinya gaji yang diterima, merasa puas terhadap tunjangan yang diterima, sarana dan prasarana sangat memadai, dan jam istirahat yang cukup.
- 2) Rasa aman (*Safety and Security Needs*), yang mencakup rasa aman dalam bekerja dan terjaminnya keamanan bagi seluruh pegawai.
- 3) Pengakuan dan dukungan (*Affiliation and Acceptance Needs*) yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan social, indikatornya mencakup adanya dukungan dari rekan-rekan kerja dan adanya saling membantu jika ada masalah.
- 4) Penghargaan (*Esteem or Status Needs*), indikatornya meliputi memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, dan juga selalu menghargai perbedaan pendapat.

- 5) Aktualisasi diri (*Self Actualization*) indikatornya adalah adanya nasehat yang sifatnya membangun dari pimpinan dan pimpinan selalu memberi motivasi.

Berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan, maka dimensi dari motivasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dimensi menurut teori Maslow. Dimensi yang diukur untuk mengetahui motivasi guru adalah dimensi kebutuhan fisiologi, rasa aman.

### 3. Kinerja guru

#### a. Defenisi kinerja guru.

Kinerja dalam bahasa inggris disebut juga *performance*, yang bermakna melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Menurut Vroom dalam Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), secara matematis dapat ditulis:  $Performanc = Capability \times Motivation$ . Hal ini berarti bahwa kinerja berbanding lurus terhadap motivasi, jika motivasi seseorang rendah maka kinerjanya akan rendah begitu juga dengan kemampuan, jika kemampuan seseorang rendah maka kinerjanya rendah pula. Jadi motivasi dan yang rendah akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Kinerja di capai dengan adanya kemampuan dalam diri dan inisiatif untuk melakukan pekerjaan dan adanya motivasi dalam diri yang mampu menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu yang tentunya berkualitas.<sup>9</sup>

Menurut Mangkunegara dalam Husna (2019) mendefenisikan kinerja sebagai hasil dari proses-proses kerja yang telah dilakukan. Hasil kerja tersebut telah dicapai oleh pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam waktu yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dikatakan tinggi apabila dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan berkualitas dan tepat waktu. Senada dengan Mizala, et al (2015) yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kenyataan yang menunjukkan sejauhmana siswa telah mendapatkan hasil dari proses belajar mengajar yang merupakan bentuk pertanggung jawaban guru terhadap peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

Guarino et. al, (2015) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil usaha guru mencari solusi terhadap perbedaan hasil belajar yang diperoleh diantara peserta didik selama pembelajaran. Selanjutnya menurut Mahmudah dan Sarino (2016) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hal yang paling mendasar dari kinerja organisasi, sehingga kinerja guru yang berkualitas secara individu berbanding lurus terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya dengan pendapat masih relevan bahwa hasil kerja atau kinerja guru dapat didefenisikan sebagai prestasi dari kerja yang telah dicapai oleh guru atau kelompok guru dalam institusi pendidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing dalam mengupayakan tercapainya tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai terpenuhi baik kualitas maupun kuantitas, selesai tepat waktu dan sesuai tujuan yang ditetapkan. Temuan Englasari (2017)

<sup>9</sup> Buchari Alma,dkk. 2009. Guru Profesional. Alfabeta. Bandung. Hlm 23

<sup>10</sup> Ibid, hlm. 34

mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan (*cupability*) yang dimiliki guru untuk melakukan tugasnya sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja dan meraih tujuan organisasi.

Qodriah dan Muhsin (2019) mensintesis bahwa hasil kerja atau kinerja guru sebagai hasil kerjasama seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi (sekolah) untuk melakukan tugas sebagai usaha dan upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari kinerja masing-masing individu warga sekolah, yang semuanya saling berpengaruh. Kinerja sekolah juga didukung oleh peserta didik, komite sekolah, Dinas Pendidikan, masyarakat, dan lingkungan. Putra dkk, (2019) mensintesis bahwa kinerja berupa hasil kerja (*out put*) dari yang diusahakan melalui proses-proses tertentu oleh guru agar pendidikan menjadi berkualitas. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 tahun 2007 dalam Irawati, dkk (2019), disebutkan bahwa kinerja guru adalah tercapainya kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Dari pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disintesis tentang pengertian kinerja guru, yaitu kemampuan mencapai hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Sintesa kinerja guru dari dua sintesa tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan mencapai hasil kerja (*out put*) baik kualitas maupun kuantitas, dengan tepat waktu sesuai ketentuan yang ditetapkan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Dee & Wyckoff (2015) menyatakan bahwa *performance* (kinerja guru) merupakan *outcome* guru tersebut, hal ini berarti kinerja dapat dicapai dan ditingkatkan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu gaji dan insentif (*pay*) serta penilaian (*assessment*) guru. Menurut Englasari (2017), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah memiliki kemampuan di bidangnya seperti unjuk kerja, menguasai materi pembelajaran, profesional dalam hal keguruan dan pendidikan, pandai menyesuaikan diri dan berkepribadian mulia dalam melaksanakan tugasnya.<sup>11</sup>

Menurut Gibson dalam Englasari (2017) menyatakan bahwa variabel yang menentukan perilaku kerja yang berpengaruh pada kinerja adalah variabel yang berasal dalam diri (kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis), variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi), variabel ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan demografis), dan selanjutnya variabel organisasi terdiri dari sumber daya yang dimiliki, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan pekerjaan.

Joko Tri Prasetya dalam Maeni (2018), menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai ditentukan oleh beberapa faktor yaitu: spesifikasi pekerjaan (harus nyata, dapat diukur, ketersediaan sarana prasarana, dan mekanisme pekerjaan yang jelas), akibat dari kinerja (seluruh sistem dalam organisasi, kemudian mekanisme umpan balik (*feedback*) dari kinerja serta faktor internal dari pegawai (kemampuan intelektual, kemampuan *psikomotorik*, sikap (*afektif*), motivasi, dan kepuasan kerja).

---

<sup>11</sup> Sri Mulyani. 2014. *Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jengala Pustaka Utama. Surabaya. Hlm. 45

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka kinerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu berasal dari dalam diri guru (motivasi, sikap, kompetensi guru, intelektual, ketrampilan, kepuasan kerja, persepsi, dan proses belajar) dan yang berasal dari luar diri guru (kepemimpinan, insentif, iklim organisasi, sarana prasarana, penilaian dan supervisi). Kinerja guru yang tercapai dengan optimal dapat menjadi sebuah prestasi kerja apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya saling mendukung.

Kinerja guru dapat diukur berdasarkan dimensi-dimensi atau aspek-aspek dari kinerja guru. Menurut Mitchell dalam Mulyasa (2011) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diketahui setelah mengukur aspek-aspek dari kinerja yaitu aspek kerja berkualitas (*quality work promptness*), tepat waktu (*the work completed on time*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*comunication*).

Menurut Oktiyani dan Nainggolan (2016), kinerja dapat diketahui dengan mengukur dimensi dan indikator dari kinerja yaitu kualitas kerja (indikatornya sesuai standar kerja, tepat waktu dan akurat), kuantitas kerja (indikatornya target kerja dapat dicapai, seluruh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan atasan), dimensi pengetahuan (indikatornya mampu memahami tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan, memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan yang ditekuni dan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal), dimensi kerjasama (indikatornya guru mampu bekerjasama dengan rekan kerja, guru bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, guru rela membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan).

Menurut Uno & Lamatenggo dalam Dwiyani & Sarino (2018), mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur melalui dimensi dan indikator kinerja guru yang mencakup kualitas kerja, kecepatan/ ketepatan kerja, Inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kualitas kerja mencakup program perencanaan pengajaran yang tepat oleh guru, penguasaan bahan ajar, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran. Kemampuan seorang guru terlihat dari kemampuannya melalui tingkat kecerdasan, dedikasi, ketangkasan, dan loyalitas. Semua upaya ini dilakukan dalam rangka mencerdaskan peserta didik dan membangun karakter, secara langsung dapat meningkatkan kualitas lulusan. Proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi dapat dicapai secara efektif dan efisien, apabila seluruh peserta didik terlibat dalam proses pembelajaran (pembelajaran berpusat pada peserta didik).<sup>12</sup>

Dimensi yang kedua yaitu kecepatan/ ketepatan kerja. Hal yang dilihat dari tercapainya kinerja adalah ketepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang andal dan layanan yang baik. Berdasarkan dimensi ini dapat dirumuskan indikator kecepatan kerja meliputi penerapan hal baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik, dan penyelesaian program pembelajaran sesuai kalender akademik.

Inisiatif dalam kerja merupakan dimensi yang ketiga, hal ini mencakup inisiatif guru dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari penggunaan media pembelajaran, penggunaan berbagai metode pembelajaran dan kelengkapan administrasi sekolah dengan baik. Inisiatif guru sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran, dengan adanya inisiatif, guru mampu mengoptimalkan proses

---

<sup>12</sup> Ibid, hlm 55

pembelajaran dengan memadupadankan karakteristik peserta didik, lingkungan sekolah dan sumberdaya yang dimiliki sekolah termasuk sarana dan prasarana.

Dimensi yang keempat adalah kemampuan kerja guru. Kemampuan guru tidak terbatas pada kemampuan fisik semata, tetapi kemampuan yang menyeluruh. Mulai dari kemampuan pedagogik, sosial, kemampuan professional, hingga kemampuan kepribadian. Dimensi selanjutnya adalah komunikasi yang diciptakan oleh guru, guru senantiasa berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran, dan mengomunikasikan yang menjadi kendala atau masalah dalam kegiatan pembelajaran, dan dicari solusinya segera mungkin. Selain peserta didik, guru juga berkomunikasi dengan orang tua peserta didik agar hasil belajar dapat meningkat. Komunikasi merupakan hal penting bagi guru dalam proses pembelajaran baik dalam proses pelaksanaan pembelajaran, layanan bimbingan belajar, pelayanan konseling, dan mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Sedangkan dimensi dan indikator penilaian kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16/2007, tentang kompetensi guru dan profesionalnya dalam jurnal penelitian yang dilakukan Irawati dkk, yang menyatakan bahwa hasil kerja guru dapat diketahui dengan mengukur empat aspek (dimensi). Empat aspek tersebut mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Irawati dkk, 2019).

Indikator-indikator dari keempat dimensi tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama dimensi Kepribadian mencakup: tindakan guru sesuai dengan norma agama yang dianutnya, hukum yang berlaku, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, indikator berikutnya yaitu memiliki pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, bertanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru.

Kedua dimensi Pedagogik meliputi mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, Komunikasi dengan peserta didik Penilaian dan evaluasi.

Ketiga dimensi professional mencakup penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Keempat dimensi sosial yang meliputi bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.

Berdasarkan dimensi-dimensi dan indikator yang sudah dipaparkan tersebut, maka dimensi yang digunakan dalam penulisan ini, adalah dimensi dan indikator dari kinerja guru sesuai dengan yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 / 2007, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kepribadian indikatornya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru

- 2) Dimensi Pedagogik indikatornya mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, Komunikasi dengan peserta didik Penilaian dan evaluasi
- 3) Dimensi Profesional indikatornya mencakup penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif
- 4) Dimensi sosial indikatornya bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Selanjutnya untuk mengetahui distribusi keseluruhan frekuensi iklim organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 1**  
**Distribusi Frekuensi Skor iklim organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	56.00	1	1.0	1.0	1.0
	57.00	5	4.9	4.9	5.8
	58.00	4	3.9	3.9	9.7
	59.00	9	8.7	8.7	18.4
	60.00	8	7.8	7.8	26.2
	61.00	1	1.0	1.0	27.2
	62.00	5	4.9	4.9	32.0
	63.00	10	9.7	9.7	41.7
	64.00	9	8.7	8.7	50.5
	65.00	10	9.7	9.7	60.2
	66.00	9	8.7	8.7	68.9
	67.00	7	6.8	6.8	75.7
	68.00	5	4.9	4.9	80.6
	69.00	4	3.9	3.9	84.5
	70.00	7	6.8	6.8	91.3
	71.00	5	4.9	4.9	96.1
	72.00	3	2.9	2.9	99.0
	73.00	1	1.0	1.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber:SPSS. 20.0

Dari tabel di atas dapat digambarkan distribusi frekuensi motivasi kerja menyebar dari pencapaian nilai skor 56 sampai 73.

Kemudian frekuensi skor tentang iklim organisasi dapat dilihat persentase sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Distribusi Persentase iklim organisasi**

No	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	63 – 75	Sangat baik	70	67,9

2.	50 – 62	Baik	33	32,1
3.	37 – 49	Cukup baik	-	0
4.	24 – 36	Tidak baik	-	0
5.	12 – 23	Sangat tidak baik	-	0
		<b>Jumlah</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Olahan

Tingkat pencapaian skor dengan kategori ”sangat baik” sebesar 67,9% dan sedangkan pada kategori ”baik” sebesar 32,1%. Sedangkan untuk kategori lain tidak atau 0%. Dari persentase ini dapat ditegaskan bahwa iklim organisasi di MA Asy syakiriin kecamatan Sungai lala dapat dikategorikan *Baik*, yakni 67,9%.

Statistik tentang iklim organisasi di MA Asy syakiriin Kecamatan Sungai lala dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel. 3**  
**Statistik Tentang iklim organisasi**

N	Valid	103
	Missing	0
<b>Mean</b>		64.3107
<b>Median</b>		64.0000
<b>Mode</b>		63.00 <sup>a</sup>
<b>Std. Deviation</b>		4.30920
<b>Variance</b>		18.569
<b>Range</b>		17.00

Sumber:SPSS. 20.0

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa N yaitu 103 orang populasi dengan nilai Mean (rata-rata skor) sebesar 64,3 nilai Median (skor pertengahan) sebesar 64.0. Untuk nilai Mode (skor terbanyak) sebesar 63.0. Selanjutnya untuk Standar Deviasi (selisih atau simpangan yang standar) sebesar 4,3 dan Range (antara skor terendah dengan skor tertinggi) sebesar 17,0.

Berdasarkan data diatas dapat dibaca bahwa rata-rata sebaran data yang paling menunjukkan pada skor 56 sampai 73. berada pada skor 63 sampai 73 hal ini menunjukkan iklim organisasi dikategorikan *Baik*..

**Tabel. 4**  
**Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	55.00	4	3.9	3.9	3.9
	56.00	2	1.9	1.9	5.8
	58.00	1	1.0	1.0	6.8
	59.00	2	1.9	1.9	8.7
	60.00	5	4.9	4.9	13.6
	61.00	4	3.9	3.9	17.5
	62.00	6	5.8	5.8	23.3
	63.00	5	4.9	4.9	28.2
	64.00	9	8.7	8.7	36.9



65.00	13	12.6	12.6	49.5
66.00	9	8.7	8.7	58.3
67.00	7	6.8	6.8	65.0
68.00	6	5.8	5.8	70.9
69.00	9	8.7	8.7	79.6
70.00	10	9.7	9.7	89.3
71.00	3	2.9	2.9	92.2
72.00	4	3.9	3.9	96.1
73.00	4	3.9	3.9	100.0
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber:SPSS. 20.0

Dari tabel berikut dapat digambarkan distribusi frekuensi motivasi kerja menyebar dari pencapaian nilai skor 55 sampai 73. Selanjutnya untuk menentukan kriteria intepretasi skor menggunakan perhitungan *Range* dengan bobot tertinggi 5 dan bobot terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 15 butir pertanyaan. Untuk mencari range menggunakan rumus:<sup>13</sup>

$$Range = \frac{R(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{\text{Range Skor(banyaknyaskor)}}$$

Skor tertinggi:  $15 \times 5 = 75$

Skor terendah:  $15 \times 1 = 15$

Sehingga Range hasil kuesioner,  $\frac{75-15}{5} = 12$

Adapun *Range* dapat dikemukakan berikut ini:

63 – 75 = Sangat Baik

50 – 62 = Baik

37 – 49 = Cukup Baik

24 – 36 = Tidak Baik

12 – 23 = Sangat Tidak Baik

Frekuensi skor tentang motivasi kerja di atas dapat dilihat persentase sebagai berikut:

**Tabel. 5**  
**Distribusi Persentase Motivasi kerja**

No	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	63 – 75	Sangat baik	79	76,7
2.	50 – 62	Baik	24	23,3
3.	37 – 49	Cukup baik	-	0
4.	24 – 36	Tidak baik	-	0
5.	12 – 23	Sangat tidak baik	-	0
		<b>Jumlah</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Data Olahan

<sup>13</sup> Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung : Tarsito, 2005), hlm. 47.

Tingkat pencapaian skor dengan kategori "sangat baik" sebesar 76,7% dan sedangkan pada kategori "baik" sebesar 23,3%. Sedangkan untuk kategori lain tidak atau 0%. Dari persentase ini dapat ditegaskan bahwa Motivasi kerja MA Asy Syakiriin Kecamatan Sungai lala dapat dikategorikan *Baik*, yakni 76,7%.

Berikut ini statistik tentang Motivasi kerja MA Asy syakiriin Kecamatan Sungai lala

**Tabel. 5**  
**Statistik Tentang Motivasi kerja**

N	Valid	103
	Missing	0
Mean		65.4854
Median		66.0000
Mode		65.00
Std. Deviation		4.40112
Variance		19.370
Range		18.00

Sumber:SPSS. 20.0

Dari tabel 4.33 dapat dilihat bahwa N yaitu 103 orang populasi dengan nilai Mean (rata-rata skor) sebesar 65,5 nilai Median (skor pertengahan) sebesar 66.0. Untuk nilai Mode (skor terbanyak) sebesar 65.0. Selanjutnya untuk Standar Deviasi (selisih atau simpangan yang standar) sebesar 4,4 dan Range (antara skor terendah dengan skor tertinggi) sebesar 18,0.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dibaca bahwa rata-rata sebaran data yang paling menunjukkan pada skor 55 sampai 73.hal ini menunjukkan Motivasi kerja dikategorikan *Baik*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy Syakiriin Kecamatan Sungai lala. Sebab, hasil nilai probabilitas Sig. (2-tailed) sebesar  $0.000 < 0.05$ ; ,Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru,. Iklim organisasi yang baik apabila guru sudah melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya, terjalin rasa kekeluargaan yang penuh kehangatan, adanya dukungan dari kepala sekolah maupun rekan-rekan guru, seluruh anggota terbebas dari konflik, mendapat imbalan yang senilai, dan juga adanya sanksi yang bersifat membangun.

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy Syakiriin Kecamatan Sungai lala, sebab nilai probabilitas Sig. (2-tailed)  $0.000 < 0.05$ ; , Motivasi kerja akan terlaksana dengan baik apabila terjalin. Persamaan visi misi dan persepsi tentang kinerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hasil Uji F ANOVA menunjukkan Besar nilai F adalah 17,380 sedangkan besar signifikannya adalah 0,000. signifikan ANOVA  $0,000 < 0,05$ . Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 17,380 + 0,352 (X_1) + 0,364 (X_2)$ . Jika Iklim organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan. Kemudian Iklim organisasi dan Motivasi Kerja

secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 36,5% (rendah pengaruhnya). Sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, M., Moen, O. & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *JET-M: Journal of Engineering and Technology Management*, vol. 55, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>
- Darmawan, D. (2018). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Depdiknas, R.I. (2003). *Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: depdiknas.
- Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 3(4), 83–94.
- Englasari, (2017). Pengaruh kemampuan manajerial dan kinkungan serta motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 127-139.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan, *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, vol. 1, No. 2, 215-240.
- Fatati, M. A., Tobing, D. S. dan Hana, S. W. L. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK swasta di Kecamatan Summersari. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 13, No. 2, 271-294.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guarino, C. M., Reckase, M. D., & Wooldridge, J. M. (2015). Can value-added measures of teacher performance be trusted? *Education Finance and Policy*, 10(1), 117–156. [https://doi.org/10.1162/EDFP\\_a\\_00153](https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00153)
- Han, J. & Yin, H. (2016). Teacher motivation: definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, vol. 3, No. 1, 1-18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Husna, R. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di yayasan Al-Huda. *Jurnal Eko dan Bisnis*, Vol. 10, No. 2, 273-278.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Joo, Y. H. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools. *International Journal of Educational Research*, 99, 101500. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2019.101500>
- Kamdron, T. (2015). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 125–148. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/846c/9ad06718dc9f87da9269642808d3baa8d171.pdf>

- Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(1), 1–8.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 365–372.
- Liu, Y. & Tang, H. (2019). Optimizing library's organizational climate through improvement of the weak scales identified by Climate QUAL<sup>TM</sup> surveys: A case study of Nanjing Agricultural University Library. *The Journal of Academic Librarianship*, 45(5), 102051. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.102051>
- Maeni, M. (2018). *Hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.