INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PERFORMANCE OF TEACHERS SMK PGRI PEKANBARU

Delvi Yuliani[1], Sumarno[2], Sri Kartikowati[3]
Email : Dell_jjaah@yahoo.co.id, sumarno@yahoo.com, tiko22@ymail.com
No. Hp : 085265110423
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstract : *This research aims to find out the influence of Work Motivation and Organizational Climate on Performance of Teachers. Population in this study is all teachers of SMK PGRI Pekanbaru which is determined as sample of the study taken by census sampling technique. Data is collected using questionnaires and documentation. Data is analyzed using multiple linear regression analysis, t test and f test with significance level of 0.05%. The research shows that the Work Motivation and Organizational Climate simultaneously is positive and has significant impact on teacher performance. This is based on the results of the analysis, which shows the calculation results F test> F table (52.298> 3.25). Furthermore, with the T test to determine whether each of the independent variables (Work Motivation and Organizational Climate) have an effect on the dependent variable (Teacher Performance). The results shows a partial Work Motivation is positive and has significant influence on teacher performance. This is evidenced where t test> t table (2.517> 1.687). Next to the Organizational Climate variables show that also has a positive and significant influence on Teacher Performance. This is evidenced where t test> t table (7.812> 1.687). The predictive ability of the variables on Teacher Performance in this study only amounted to 73.9% (R Square 0.739) while the remaining 26.1% is influenced by other factors that are not researched in this research.*

Keywords : *work motivation, organizational climate, performance of teachers*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK PGRI PEKANBARU

Delvi Yuliani[1], Sumarno[2], Sri Kartikowati[3]
Email : Dell_jjaah@yahoo.co.id, sumarno@yahoo.com, tiko22@ymail.com
No. Hp : 085265110423
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK PGRI Pekanbaru, yang ditentukan sebagai sampel penelitian diambil dengan teknik pengambilan sampel sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f dengan taraf signifikan 0,05%. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini didasarkan atas hasil analisa, dimana hasil perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (52,298 > 3,25). Selanjutnya dengan uji T untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,517 > 1,687). Selanjutnya untuk variabel Iklim Organisasi menunjukkan bahwa juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,812 > 1,687). Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini hanya sebesar 73,9% (*R Square* 0,739) sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : motivasi kerja, iklim organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Didalam dunia pendidikan, guru mempunyai peran, fungsi, dan tugas penting dalam mencerdaskan warga negara. Guru adalah profesi yang secara professional berhadapan langsung dengan peserta didik. Walaupun guru bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan hasil dari proses pendidikan.

Guru merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Semua pihak menyadari bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan. Namun, tidak sedikit para guru bekerja dibawah standar kerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampunya seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya, namun karena belum terbangunnya budaya kerja yang baik. Kondisi seperti ini disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja. Kemudian jika diamati gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat akan menemui titik jenuh jika tidak ada upaya preventif dan kuratif baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja. Menurut pendapat Hamzah B.Uno (2008) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya meningkatkan gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kepala SMK PGRI Pekanbaru berupaya memotivasi guru dengan memberikan perhatian terhadap lembaga yang ia pimpin, yaitu dalam bentuk insentif, kepala sekolah mengupayakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai sekolah. Itu semua tidak terlepas dari bagaimana kepala sekolah mengatur dan memimpin lembaga yang ia kelola dengan kondisi dan kerjasama yang dibina dengan saling pengertian yang begitu besar sehingga masing-masing pihak tidak terbebani dengan tanggung jawab dan kewajiban yang di embankan oleh kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Rahmadani (2013) yang mengangkat masalah Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Iklim organisasi sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah baik fisik maupun non fisik. Perasaan tersebut berkaitan dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan

belajar mengajar dan bimbingan, keteraturan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah.

Adapun iklim dari tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang selain motivasi kerja, karena iklim tersebut dapat mempengaruhi sikap, nilai, kepercayaan dan motivasi yang berada pada sekolah tersebut. Iklim disini mencakupi sebagai suasana tempat kerja, lingkungan kerja ,sarana dan prasarana, hubungan antar atasan (kepala sekolah) kepada karyawan (guru), maupun hubungan antar sesama guru, dan juga hubungan yang baik antar pendidik terhadap peserta didik, karena hubungan yang baik dan harmonis dapat meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan, dimana suasana yang menyenangkan dapat berdampak pada penyelesaian pekerjaan dengan baik. Sarana dan prasarana sekolahpun sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Sejalan dengan itu Litwin dan Stringer (dalam Efendi Hatta,2010) menjelaskan iklim sekolah didefinisikan sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut

Dewi Murniaty dan Yeni Absah (2013) melakukan penelitian dengan mengkaji Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya keterlibatan guru, profesi guru perlu dikembangkan secara terus-menerus dan proporsional sesuai jabatan fungsionalnya. Maka dari itu, salah satu upaya yang ditempuh ialah memberlakukan Penilaian Kinerja Guru untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas pada semua jenjang pendidikan. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan agar fungsi dan tugas yang ada pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan dan kode etik yang berlaku. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Mulyasa H.E (2013) penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala sekolah, pada SMK PGRI Pekanbaru terdapat beberapa orang guru yang memiliki kinerja yang kualitasnya bagus dan tergolong baik, termasuk dengan pengabdian guru tersebut terhadap sekolah. Dengan demikian guru-guru tersebut menjadi pihak yang dapat diberikan kepercayaan oleh kepala sekolah. Namun juga tidak sedikit guru yang memiliki kualitas kinerjanya yang tegolong rendah atau jelek. Namun dengan demikian Kepala sekolah tetap melakukan pemantauan dan juga penilaian terhadap guru-guru yang mengajar di

sekolah yang ia pimpin. Adapun unsur yang diadakan penilaian dalam proses kinerja guru menurut Siswanto (2003) : (1) Kesetiaan, (2) Prestasi Kerja, (3) Tanggung Jawab, (4) Ketaatan, (5) kejujuran, (6) Kerjasama, (7) Prakarsa, (8) Kepemimpinan.

Berdasarkan paparan diatas, akan dilakukan penelitian untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru SMK PGRI Pekanbaru dan juga untuk mengetahui tingkat iklim organisasi SMK PGRI Pekanbaru, dan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru baik secara simultan maupun secara parsial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada SMK PGRI Pekanbaru yang berlokasi dijalan Brigjen Katamso / Pandan No. 46. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2015.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMK PGRI Pekanbaru yang berjumlah 40 orang berdasarkan data yang diperoleh. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan responden secara sensus, dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh guru SMK PGRI Pekanbaru.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang penulis peroleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara pengisian daftar pertanyaan (Kuesioner) yang berkenaan dengan motivasi lkerja dan iklim organisasi. Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari SMK PGRI Pekanbaru dalam bentuk yang sudah jadi atau tersedia dari piak sekolah berupa penilaian kinerja guru.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitaif, yaitu menganalis data dengan melakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh. Analisis ini menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata masing-masing variabel independen dan dependen. Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini akan diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Package of Social Science*). Adapun analisis linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, karena analisis parametric seperti regresi linear mensyaratkan bahwa data harus berdistribusi normal. Selain melakukan uji normalitas juga dilakukan uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas

(independen). Dan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pngamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk dapat mengetahui pengaruh tersebut akan dilakukan uji f dan uji t. Uji f ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai thitung > ttabel maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Motivasi Kerja (X1)

Berkaitan dengan motivasi analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan 3 klasifikasi yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Adapun distribusi frekuensi tingkat motivasi guru SMK PGRI Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1 : Distribusi frekuensi tingkat motivasi gu\ru SMK PGRI Pekanbaru

Klasifikasi Motivasi		Frekuensi	Persentase
Tinggi	80 – 106	21	52,5 %
Sedang	53 – 79	19	47,5 %
Rendah	26 – 52	0	0 %
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2015

Dari tabel diatas pada umumnya guru SMK PGRI Pekanbaru memiliki motivasi yang tinggi, dimana 21 orang guru yang memiliki frekuensi motivasi pada kategori tinggi dengan persentase 52,5 %, sedangkan sisanya sebesar 47,5 % atau sebanyak 9 orang dalam frekuensi motivasi sedang.

Iklim Organisasi (X2)

Berkaitan dengan Iklim Organisasi sekolah, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun distribusi frekuensi Iklim Organisasi SMK PGRI Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 2 : Distribusi frekuensi Iklim Organisasi SMK PGRI Pekanbaru

Klasifikasi Iklim Organisasi		Frekuensi	Persentase
Tinggi	104 – 138	16	40 %
Sedang	69 – 103	24	60 %
Rendah	34 – 68	0	0 %
Jumlah		**40**	**100%**

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2015

Dari tabel diatas pada umumnya terdapat sebanyak 24 orang guru yang memiliki frekuensi pada kategori sedang yaitu dengan persentase sebesar 60 %, namun demikian ada yang memiliki frekuensi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 40 %. Jadi secara umum iklim organisasi yang terdapat pada SMK PGRI Pekanbaru tergolong sedang.

Kinerja Guru (Y)

Berkaitan dengan kinerja mengajar guru, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan skala yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah dengan 6 klasifikasi yaitu istimewa, sangat baik, baik, sedang, cukup, dan jelek.

Adapun distribusi frekuensi kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 3 : Distribusi frekuensi kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru

Klasifikasi Kinerja Guru		Frekuensi	Persentase
Istimewa	96 – 100	0	0 %
Sangat Baik	91 – 95	0	0 %
Baik	86 – 90	18	45 %
Sedang	81 – 85	8	20 %
Cukup	76 – 80	13	32,5 %
Jelek	70 – 75	1	2,5 %
Jumlah		**40**	**100 %**

Sumber : SMK PGRI Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada umumnya kinerja mengajar guru berada pada kategori baik sebanyak 18 orang atau sebesar 45 % dan kinerja mengajar guru yang berada pada kategori cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 32,5 %, untuk kinerja mengajar guru dalam kategori sedang sebanyak 8 orang atau sebesar 20 %, namun ada juga kinerja mengajar guru yang memiliki kategori jelek sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 %. Jadi secara umum Kinerja Guru SMK PGRI Pekanbaru tergolong Baik.

Uji Normalitas data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda maka dilakukan terlebih dahulu uji normalitas data untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Apabila data tidak berdistribusi normal maka data di transformasi dalam bentuk Log Natural (LN) atau Logaritma (LG10).

Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas data, penelitian ini menggunakan metode uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Iklim Organisasi	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters[a]	Mean	50.3250	48.7250	83.3250
	Std. Deviation	5.83266	4.50633	4.49152
Most Extreme Differences	Absolute	.209	.196	.193
	Positive	.139	.196	.123
	Negative	-.209	-.104	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.324	1.238	1.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.093	.100

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov non-parametic* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp.Sig* (*2-tailed*) Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kinerja Guru nilai tersebut lebih besar dari 0,05 , berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Fungsi dari uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Berikut ini merupakan hasil dari uji autokolerasi dengan *Durbin-Watson.*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859[a]	.739	.725	2.35722	1.715

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai DW adalah sebesar 1,715. Untuk jumlah data (n) 40 dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai dl = 1,3908 dan du = 1,6000. Hasil ini berarti bahwa model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi. Hal ini ditunjukkan dengan angka DW berada diantara du dan 4-du (1,6000<1,715<2,4), oleh karena itu model regresi ini dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas. Seperti terlihat pada output berikut.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.752	4.413		8.782	.000		
	Motivasi Kerja	.181	.072	.235	2.517	.016	.809	1.237
	Iklim Organisasi	.728	.093	.730	7.812	.000	.809	1.237

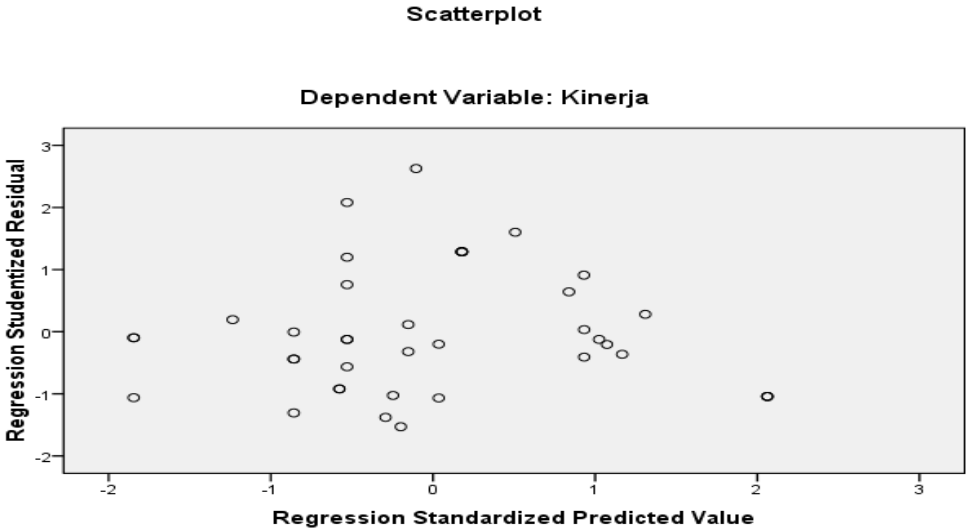
a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2015

Dari output diatas didapatkan nilai VIF pada setiap variabel independen adalah < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada penyakit multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1
Diagram Pencar (*Scatterplot*)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi ini bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Uji f (Uji Signifikan)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen (Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, seperti terlihat pada output berikut.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581.186	2	290.593	52.298	.000[a]
	Residual	205.589	37	5.556		
	Total	786.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (52,298>3,25) maka hasil menunjukkan bahwa variabel independen (Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

Uji t

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) seperti terlihat pada output berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.752	4.413		8.782	.000		
	Motivasi Kerja	.181	.072	.235	2.517	.016	.809	1.237
	Iklim Organisasi	.728	.093	.730	7.812	.000	.809	1.237

a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penellitian 2015

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil penelitian secara parsial adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui bahwa t_{hitung} Motivasi Kerja yaitu sebesar 2,517 dengan signifikan 0,016. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,517 > t_{tabel} 1,687, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

b) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Sedangkan untuk variabel Iklim Organisasi, berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} Iklim Organisasi yaitu sebesar 7,812 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 7,812 > t_{tabel} 1,687, hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Seperti terlihat pada output coefficients di atas.

Berdasarkan output dapat dijelaskan bahwa regresi linier berganda memperoleh persamaan sebagai berikut :

Kinerja Guru (Y) = 38,752 + 0,181 Motivasi Kerja + 0,728 Iklim Organisasi

a. Besarnya koefisien konstanta adalah 38,752 yang berarti jika semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh, maka besarnya Kinerja Guru adalah 38,752
b. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,181 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Guru juka akan mengalami kenaikan sebesar 0,181 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik pula Kinerja.
c. Koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi adalah sebesar 0,728 menunjukkan bahwa jika Iklim Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,728 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel independen (X1 dan X2) mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen (Y) atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat cocok dengan data, seperti terlihat pada output berikut.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859[a]	.739	.725	2.35722	1.715

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2015

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,739. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kondisi demikian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Guru.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Pekanbaru karena F_{hitung} 52,298 > F_{tabel} 3,25 dengan signifikansi 0,000.

Dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 73,9%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen termasuk kuat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja guru-guru SMK PGRI Pekanbaru sebesar 18,1% dan iklim organisasi SMK PGRI Pekanbaru sebesar 72,8%. Jika dilihat dari hasil tabulasi data dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru sebagian tergolong tinggi dan sebagian lagi tergolong sedang, namun masih banyak kekurangan dari motivasi guru-guru tersebut, baik dari internal maupun eksternal. Sesuai dengan pendapat Winardi J, (2007) yang menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan." Sejalan dengan pendapat Winardi J (2007) tersebut, motivasi yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar diri akan berdampak pada kinerja baik positif maupun negatif. Pada SMK PGRI Pekanbaru masih kurangnya motivasi kerja yang didapat oleh guru-guru baik itu dari dalam diri sendiri maupun dari luar akan berdampak pada kinerjanya masing-masing.

Dari hasil tabulasi data penelitian dapat dillihat bahwa secara umum iklim organisasi sekolah tergolong sedang bagi sebagian guru, namun ada juga beberapa guru yang memiliki nilai yang tinggi untuk iklim organisasi SMK PGRI Pekanbaru. Hal ini dikarenakan masih kurangnya iklim organisasi di SMK PGRI Pekanbaru bagi sebagian guru, dan sebagian lagi menilai bahwa iklim disekolah tergolong tinggi.

Adapun iklim dari tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang selain motivasi kerja, karena iklim tersebut dapat mempengaruhi sikap, nilai, kepercayaan dan motivasi yang berada pada sekolah tersebut. Iklim yang baik dan nyaman pun secara tidak langsung dapat mempengaruhi suasana hati seorang guru yang akan berdampak pada proses belajar mengajar yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Wirawan (2008) yang mengemukakan "iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Pada SMK PGRI Pekanbaru terdapat beberapa orang guru yang memiliki kinerja yang kualitasnya bagus dan tergolong baik, termasuk dengan pengabdian guru tersebut terhadap sekolah. Dengan demikian guru-guru tersebut menjadi pihak yang dapat diberikan kepercayaan oleh kepala sekolah. Namun juga tidak sedikit guru yang memiliki kualitas kinerjanya yang tegolong rendah atau jelek. Hal ini dapat dibuktikan melalui data penilaian kinerja guru yang diberikan oleh Kepala Sekolah, dalam data tersebut dapat kita lihat bahwa masih banyak guru yang kinerja nya tergolong cukup bahkan ada yang jelek. Hal ini berkemungkinan karena kurangnya mendapatkan motivasi baik internal maupun eksternal guru-guru tersebut dan juga kurangnya rasa nyaman bekerja yang akan berdampak pada kinerja mereka masing-masing. Kepala sekolah selalu berupaya memberikan perhatian dalam bentuk insentif dan mengupayakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai sekolah. Kerjasama yang dibina dengan saling pengertian sehingga masing-masing pihak tidak terbebani dengan tanggung jawab dan kewajiban yang di embankan oleh kepala sekolah. Namun dengan semua upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah tidak semua guru yang dapat dibimbing oleh kepala sekolah dikarenakan internal masing-masing guru yang sulit di bawa oleh kepala sekolah.

Dari beberapa point tentang motivasi kerja dan iklim organisasi point yang dapat di tingkatkan dari sekolah yaitu sistem iklim organisasi yang lebih ditingkatkan seperti hubungan antar guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, dan hubungan guru terhadap wali murid. Jika hubungan itu terjalin dengan baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dan senang dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan motivasi internal guru-guru tersebut yang akan berdampak kepada kinerja guru-guru SMK PGRI Pekanbaru. Jika kinerja guru-guru yang bekerja di sekolah tersebut tinggi maka kinerja sekolahpun akan bagus dan tergolong tinggi pula.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kierja Guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMK PGRI Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
   Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru pada SMK PGRI Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja guru maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru.
2. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru
   Iklim Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar iklim organisasi sekolah tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru.
3. Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Pekanbaru. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Guru sebesar 73,9%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi) dalam menjelaskan Kinerja Guru adalah kuat, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, terdapat variabel yang paling dominan atau yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Pekanbaru yaitu Iklim Organisasi.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah disimpulkan sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja guru dimasa yang akan datang, sebaiknya Kepala Sekolah SMK PGRI Pekanbaru harus bisa mendorong motivasi kerja guru, baik dorongan internal maupun dorongan eksternal, sebab motivasi kerja tersebut akan dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Faktor iklim organisasi sekolah sebaiknya juga perlu diperhatikan baik lingkungan fisik sekolah maupun lingkungan sosial sekolah. Dengan kata lain lebih meningkatkan kenyamanan guru dalam mengajar, karena sevara tidak langsung itu akan menaikkan kinerja seorang guru yang akan menaikkan kinerja sekolah juga.
3. Hendaknya pada penelitian selanjutnya perlu adanya penambahan indikator pada setiap variabel, dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, kompetensi guru, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani, dan Rosidah., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Ari Rahmadani., 2013, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru, SKRIPSI, Universitas Riau*

Dewi Murniaty dan Yeni Absah., 2013, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan,* Jurnal Staf Pengajar Departemen Manajemen FE USU

Efendi Hatta Blog., 2010, *Iklim Sekolah (School Climate).* (Online), http://efendihatta.blogspot.com/2010/07/iklim-sekolah-school-climate.html. (diakses 12 Februari 2015)

Hamzah B.Uno., 2008, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis si Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta

Mulyasa., H.E., 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.

Winardi, J., 2007, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wirawan., 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori aplikasi dan Penelitian*, salemba Empat, Jakarta