



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR

Soni Yarsi¹, Isjoni², Elvis Suanto³

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
¹soniyarsi262@gmail.com, ²isjoni@yahoo.com

ABSTRAK

Guru sebagai pengajar sekaligus pendidik yang ada selama ini dirasakan masih belum sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Berpijak dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, maka kondisi kinerja guru-guru SMP Negeri se-kecamatan Bagan Sinembah kabupaten Rokan Hilir dihadapkan pada berbagai permasalahan yaitu faktor motivasi kerja guru dan iklim organisasi. Penelitian pada artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan sekaligus membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Sinembah kabupaten Rokan Hilir. Populasi penelitian melibatkan 117 guru yang mengajar di SMP Negeri se-kecamatan Bagan Sinembah kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan teknik pengambilan sampel dari tiap bagian populasi dengan menggunakan cara Cluster Random Sampling. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penelitian bersifat penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu metode statistik deskripsi dan metode statistik inferensial dengan teknik statistik parametrik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Bagan Sinembah kabupaten Rokan Hilir sebesar 47,6%. Kemudian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 42,5 %. Selain itu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru 53%.

Kata Kunci: motivasi kerja, iklim organisasi, kinerja guru

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON TEACHER PERFORMANCE OF BAGAN SINEMBAH PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL IN ROKAN HILIR

ABSTRACT

Teachers as an educator up to now are still not following the rules and needs. Based on the interview results with school principals, the teacher performance of Public Junior High School teachers throughout the Bagan Sinembah District in Rokan Hilir are faced with various problems, they are the teacher's work motivation and organizational climate. The research in this article is to determine and prove that there was an effect of work motivation and organizational climate on teacher performance at SMP Negeri Sinembah in Rokan Hilir. The research population involved 117 teachers who teach at Public Junior High School in Bagan Sinembah Rokan Hilir. Whilst, the sampling technique, which was selected from the population, used Cluster Random Sampling. The research data were obtained by using a questionnaire. The research was quantitative research. The methods used were descriptive statistical methods and inferential statistical methods with parametric statistical techniques. The research outcome showed that there was a positive and significant effect of work motivation on teacher performance at Public Junior High Schools in Bagan Sinembah Rokan Hilir, which was 47.6%. Subsequently, there was a positive and significant effect of organizational climate on teacher performance, which was 42.5%. In addition, there was a positive and significant effect of work motivation and organizational climate on teacher performance, which was 53%.

Keywords: work motivation, organizational climate, teacher performance

Submitted	Accepted	Published
06 November 2021	08 September 2022	29 September 2022

Citation	:	Yarsi, S., Isjoni., & Suanto, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 6(5), 1470-1479. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i5.8606 .
-----------------	---	--

PENDAHULUAN

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi strategis. Oleh karena, itu dalam reformasi pendidikan,

seyogyanya guru harus menjadi titik awal dalam penataannya. Dengan demikian, upaya reformasi sekolah harus dimulai dengan penataan SDM

guru terutama dalam kesejahteraan yang meliputi imbalan jasa, perbaikan lingkungan kerja, suasana aman dalam bekerja, kondisi kerja baik, hubungan antar pribadi yang sehat, dan kesempatan peningkatan diri dan karir. Guru termasuk faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah dan berpengaruh bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Dalam menciptakan kinerja guru yang profesional, dibuktikan pemerintah dalam aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam Undang Undang Nomor 14 pasal 8 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Namun dalam kenyataannya untuk SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah masih ada guru belum memenuhi syarat tersebut. Masih ada guru yang belum tamatan sarjana atau belum memiliki keahlian khusus sebagai guru, kualifikasi akademik tidak ada. Seorang guru belum sepenuhnya memahami komponen kompetensi seorang guru, yang mengakibatkan guru tidak memiliki sertifikat pendidik.

Pada Bab IV Pasal 20 a UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Kenyataannya masih ada guru yang tidak melaksanakan ketentuan pada Bab IV Pasal 20a tersebut. Masih ada guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran dalam melaksanakan tugasnya. Belum melaksanakan proses pembelajaran sesuai peraturan yang telah ditetapkan, serta tidak melaksanakan evaluasi yang sesuai dengan sistem penilaian nasional.

Guru sebagai pengajar sekaligus pendidik yang ada selama ini dirasakan masih belum sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Untuk itu masih perlu adanya upaya pembinaan dan pengembangan potensi yang dimiliki guru secara berkelanjutan untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal.

Untuk mendapatkan hasil kinerja guru yang maksimal kita harus mengetahui penyebab menurunnya kinerja guru. Berdasarkan pengamatan di lapangan, beberapa masalah yang disampaikan di atas dapat dikategorikan kepada beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja guru di SMP Negeri Se-kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Kinerja guru merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan kenyataan di atas belum maksimalnya kinerja guru, diperkuat dengan pendapat Mathias dan Jackson (2010) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara individu dan sosial, antara lain; (1) kemampuan, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Dapat dikatakan usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga bisa melalui kemampuan guru, motivasi dengan meningkatkan kualifikasi akademik memiliki keahlian sebagai guru. Adanya motivasi untuk memiliki kompetensi seorang guru seperti kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai nilai sikap. Ada motivasi untuk maju. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja, umpan balik dari kerja guru, Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kewajiban sebagai guru. Pemenuhan kebutuhan berupa motivasi kerja tersebut berkaitan dengan meningkatnya kinerja guru, dimana motivasi yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Serta dukungan yang diterima berupa sertifikat pendidik bahwa guru tersebut diakui secara akademik dan masyarakat sebagai guru yang memiliki kinerja yang profesional, sekaligus memiliki kemampuan sehat secara jasmani dan rohani sehingga dapat melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan

tugas sebagai pengajar, guru harus mengetahui keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, serta hubungannya dengan organisasi dimana guru itu bertugas. Ada sportivitas dalam melaksanakan tugas di sekolah. Kekompakan dalam melaksanakan tugas bersama. Iklim sekolah yang mendorong keterbukaan dan cenderung lebih inovatif. Hal inilah yang masih kurang terpenuhi pada guru SMP Negeri Se-kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil tinjauan ke lapangan yang penulis peroleh bahwa fenomena yang terjadi pada guru-guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yaitu terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru serta dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2018-2019. Data laporan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru pada tingkat SMP Negeri Se-Kecamatan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir adalah: (1) 75% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 75% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 80% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Berpijak dari penjelasan di atas dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, maka kondisi kinerja guru-guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir dihadapkan pada berbagai permasalahan. Permasalahan yang ada secara konkrit yaitu faktor motivasi kerja guru, dan iklim organisasi.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis bermaksud ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir”

KAJIAN TEORETIS

Kinerja Guru

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Hasibuan (2011) berpendapat kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru didasarkan pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian. Ketiga indikator di atas sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas mengenai kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk seluruh warga sekolah di lembaga dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan (sekolah).

Motivasi Kerja

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Anoraga (2014) berpendapat motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Anoraga (2014) menjelaskan aspek-aspek motivasi kerja yaitu (1) adanya kedisiplinan dari karyawan, (2) imajinasi yang tinggi dan daya, (3) kepercayaan diri, (4) daya tahan terhadap

tekanan, (5) tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Iklm Organisasi

Sobirin (2017) berpendapat iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan yang bisa dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Menurut Robert G. Owen dalam Wirawan (2017) iklim organisasi adalah studi persepsi individu mengenai beberapa aspek lingkungan organisasinya. Keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi.

Iklim organisasi sangat erat kaitannya dengan seseorang yang melaksanakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Iklim organisasi juga berkenaan dengan semua faktor yang berada di luar diri seseorang di dalam suatu organisasi baik dapat diamati langsung maupun tidak. Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah di SMP Negeri Se-kecamatan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai bulan September 2021. Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru yang mengajar di SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 117 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak (*simple random sampling*) Sugiyono 2018: Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane Sedangkan teknik pengambilan sampel tiap bagian populasi dengan menggunakan cara *Cluster Random Sampling* (Sugiyono 2018:121).

Tabel 1. Sampel Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMPN 1 Bagan Sinembah	41	31
2	SMPN 2 Bagan Sinembah	35	26
3.	SMPN 3 Bagan Sinembah	18	13
4	SMPN 4 Bagan Sinembah	23	17
	Jumlah	117	91

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode statistik deskripsi dan metode statistik inferensial dengan teknik statistik parametrik.

Menurut Sugiyono (2018) metode statistik inferensial digunakan apabila pada sampel diambil secara random yang dipergunakan untuk membuat kesimpulan. Teknik yang digunakan

adalah teknik statistik parametrik yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

Keabsahan data

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian dilakukan ujicoba instrumen. Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat yang penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto,2010). Oleh karena itu, sebelum instrumen digunakan dalam penelitian terlebih dahulu instrumen akan diujicobakan.

Ujicoba instrumen dilakukan kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Ujicoba instrumen dilakukan di SMP Negeri Se-kecamatan Bagan Sinembah di luar dari responden sampel penelitian, masih termasuk pada populasi penelitian. Jumlah responden ujicoba berjumlah 30 orang guru. Ujicoba instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat pengumpul data yang valid. Menurut Sugiyono (2018) Valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur. Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi SPSS versi 23.

Menurut Sugiyono (2018) untuk pengambilan keputusan dalam menentukan valid tidaknya instrumen melalui tabel *pearson product moment*. Hal ini dilakukan dengan menarik garis taraf signifikan yang ditentukan dengan n jumlah subjek ujicoba. Jumlah responden ujicoba sejumlah 30 orang dengan taraf kesalahan 5% maka r tabelnya adalah 0,361.

Uji reliabilitas instrument dimaksud untuk melihat tingkat keabsahan data penelitian dapat dipercaya jika dipergunakan dalam penelitian. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua

variabel bebas dengan satu variabel terikat. Untuk melakukan analisis regresi berganda perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis dengan beberapa uji statistik yaitu:

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas untuk masing-masing variabel menggunakan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Oscar (2010), uji normalitas dapat menggunakan SPSS yaitu, *Test Of Normality (Kolmogorov Smirnov)* kriterianya adalah signifikansi untuk hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) berarti data berdistribusi normal.

Uji linearitas

Uji kedua yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linearitas, tujuannya untuk melihat kelinearan masing-masing variabel. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan nilai F, caranya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriterianya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat berpola linear. Selain dengan membandingkan nilai F juga menggunakan program SPSS yaitu, *Compre means (test for linearity)*. Kriterianya adalah signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian hipotesis penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana berguna untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang sedang diteliti saling berhubungan. Dimana keadaan satu variabel membutuhkan adanya variabel yang lain dan sejauh mana pengaruhnya.

Dasar pengambilan keputusan uji regresi sederhana adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Jika t hitung $>$ t tabel, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, namun jika t hitung $<$ t tabel artinya variabel bebas tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat.

Jika menggunakan nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut : jika signifikansi $> 0,05$ ini artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, namun jika signifikansi $< 0,05$ ini artinya variabel bebas tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika digambarkan kedalam persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$1) Y = a + bX_1$$

$$2) Y = a + bX_2$$

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Jika digambarkan dalam persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Y : Variabel dependen

X_1, X_2 : Variabel Independen

a : Konstan (nilai Y apabila $X_1, X_2 = 0$)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: jika probabilitasnya (nilai sig) $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak, ini artinya variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) sebaliknya jika probabilitasnya (nilai sig) $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka H_0 tidak ditolak, ini artinya variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji T

Uji T dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: jika probabilitas (nilai sig) $< 0,05$ atau t hitung $> t$

tabel maka H_0 di tolak, ini artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) sebaliknya jika probabilitas (nilai sig) $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka H_0 tidak ditolak, ini artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien Determinan (Kd)

Perhitungan Koefisien determinan dimaksudkan untuk menganalisis seberapa besar (dinyatakan dalam persentase) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus koefisien determinan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinan

r = Koefisien korelasi

Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis statistik dalam penelitian ini digunakan menggunakan notasi sebagai berikut

a. Hipotesis statistik pertama

$H_0 : r_{yx_1} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

$H_a : r_{yx_1} > 0$, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

b. Hipotesis statistik kedua

$H_0 : r_{yx_2} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

$H_a : r_{yx_2} > 0$, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

c. Hipotesis statistik ketiga

$H_0 : r_{yx_1x_2} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

$H_a : r_{yx_1x_2} > 0$, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol

H_a = Hipotesis alternatif

r_{yx_1} = Koefisien pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

r_{yx2} = Koefesien pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

r_{yx1x2} = Koefesien pengaruh motivasi kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendahlah kinerja guru. Besarnya pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 47,6%.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Artinya iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru. Besarnya pengaruh yang dihasilkan iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah 42,5 %.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila motivasi kerja dan iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan iklim organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru. Besarnya pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 53%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu motivasi kerja dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Sebaiknya guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir meningkatkan kinerja guru dengan cara kepala sekolah menjalin hubungan kerja sama dengan guru dan mengikutsertakan mereka berbagai pelatihan, workshop, memberikan reward untuk guru yang berprestasi.
2. Kepada guru-guru supaya bisa menciptakan kondisi iklim kerja yang kondusif dengan saling menghargai sesama rekan, menjaga sikap saling peduli terhadap hasil karya sesama guru, bertukar ilmu atau pengetahuan sesama guru guna menambah kemampuan yang akan diterapkan kepada peserta didik di kelas atau di sekolah. Membangun hubungan yang baik dengan kepala sekolah dengan cara terbuka dengan permasalahan yang ada, mau menerima masukan dan tidak segan memberikan masukan kepada kepala sekolah.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, W. S. (1997). *Analisis kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Almasdi, S. (2013). *Dampak Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP-SMA*, Lembaga Penelitian Universitas Riau: Pekanbaru.
- Antony, R. N., and Vijay, G. (2007) *Manajemen Kontrol Systems*. Singapore. MC. Grow Hill Inc.
- Aris, S. (2011). *Excelent Teacher Meningkatkan Profesional Guru Pascasertifikasi*. Yogyakarta: Dahara Prize.
- Arif, R. (2013). *Peningkatan Mutu Guru di Indonesia: Sebuah Catatan Pengamatan*. Jakarta: Lembaga Penelitian Smeru.

- Azam, A. (2010). *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Baedhowi. (2004). *Implementasi kebijakan Otonomi Daerah Bidang Pendidikan Studi Kasus di Kabupaten Kendal dan Surakarta*. Jakarta. Disertasi Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia.
- Bambang, S., Sirojudin, A., Hastuti., dan Tina, T. (2013). *Program sertifikasi dan Program Bangkes (Bantuan Kesejahteraan) Mampukah meningkatkan Kualitas Pendidikan?* Lembaga Penelitian Smeru, Jakarta.
- Bambang, W. (2008). *Teknologi Pembelajaran Landasan dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Chuk, W. (2005). *Manajemen*, Unitet States of Amerika: Thomson.
- Colquitt, J. A., et al. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2007). *Manajemen, Edisi 6*, Penerjemah: Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Jakarta: Salemba Empat.
- Donal C. Mosley, Leon C Meggison dan Paul H. Pietri. (2005). *Supervisory Manajemen* (South-Webster umnson corporation).
- E, Mulyasa. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- E. Makarim. (2021). *Tanggungugat Penyelenggara Terhadap Tata kelola yang Baik dalam Penyelenggara Sistem Elektronik*, (<http://eprints.Ui.ac>)
- Forsberg, K. (2005). *Visualizing Project Manajement*. New Jersei Jhons Jersey: Jhon willey.
- Gilnov, V., & Meshare. (2008). *Organizational Behavior*, New York: McGrow- Hill.
- Griffin, R. W. (2006). *Bussines*, New Jersey Prentice Hall: International Inc.
- Grindle, M. S. (2020). *Politics and Policy Implementation in the third World*, New Jersey: Princnton University Press.
- Harvey, L. (2009). *Analitik Daftar istilah Kualitas, Kualitas Penelitian International*, (<http://www>). Qualityreseac International. Com/glossary). [Http://id.wikipedian.Org/wiki/akuntabilitas](http://id.wikipedian.Org/wiki/akuntabilitas).
- James A. F., Stoner, R., Edward, F., Daniel, L., Gilbert, J. (1996). *Managemen*. Terjemahan Aleksander Sandoro. Jakarta: Prehelindo.
- James, C., McDonald., and Laudan, R. L. H. (2006). *Program Evaluation Performance Massrement. And Introduction to Partice Callifornia*: Stag Pulication.
- Kande, F. (2008). *Akuntabilitas dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. ([Http://rechenfnes.com/frederik0608.instald](http://rechenfnes.com/frederik0608.instald)).
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia Nomor: 0009-0908/C5.6/TP/TI/2014 Tentang Penerima Tunjangan Profesi Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Jenjang Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau.
- Kinichi, A., & Robert, K. (2019). *Organizational Behavior*, New York: McGraw -Hill companies.
- Lewis, Pamela S., et al., 2004. *Management: Challenges for Tomorrow's Leaders*. Canada: South-Western.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Mc. GrowHid.
- Made, P. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marselius R. P. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Kompetensinya*. Jakarta: PT. Indeks.
- Martinis, Y., & Maisah, S. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Perkasa.
- Martinis, Y. (2013). *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia Dilengkapi UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Referensi GP Press Group.
- Masnur, M. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McShane, S. L., and Mary, A. V. G. (2008). *Organizational Behavior: 4th Edition*. New York: McGraw-Hill.

- Mullins, L. J. (2005). *Manajemen and Organizational Behavior*. London: Prentice hall.
- Nanang, F. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Modul UT.
- Nanang, F. (2013). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nelson, D. L., and James, C. Q. (2006). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges, 5th Edition*. United States of America: South-Western.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Persons, Wayne., 2005. *Public Policy; Pengantar Teori & Praktik Analisis Kebijakan*, Jakarta: Prenada Media.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2004 Tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Pertama, Madrasah Tsanawiyah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar kualifikasi dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Konselor/Pendidikan Profesi Konselor.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.
- Permennegpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya (Pengembangan RPL)
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pendidikan Profesi Guru bagi Guru Dalam Jabatan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (Pengembangan RPL).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Keraangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 62 Tahun 2013 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan dalam Rangka Penataan dan Pemerataan Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 87 tahun 2013 tentang program Pendidikan Profesi Guru Prajaabatan.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudaaayaan Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Permen Diknas No. 39 tahun 2009. Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan.
- Pemen Diknas Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pendidikan Profesi Guru Dalam Jabatan
- Richard L. D., and Doroty, M. (2009). *New Era of Manajemen South-Wester; Iic Macmillan Inc.*
- Riant, N. (2008). *Public Policy Teori Kebijakan-Analisis Kebijakan-Proses Kebijakan Perumusan, Implementasi Evaluasi, Revisi Risk Manajemen Dalam kebijakan Publik sebagai The Fifth Estate-Metode Penelitian Kebijakan*, Elex Median Kompotindo Kelompok Gramedia; Jakarta.
- Robbins, S. P. (2011). *Organizational Theory*: New Jersey
- Robbins, S. P., and Timoty, J. (2011). *Organizational Behavior*, Fourthen Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Rochaety, E., dkk. (2010). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Solihin, A. W. (2007). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan, D. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sudijono, A. (2007). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suparlan. (2009). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta. Pegurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia. 2006
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Webster's, D. (2004). *The New Lexicon Webster's Dictionary of The English Language, Volume 1*. United States of America: Lexicon Publications, Inc.
- Werner, J. M. and Randy, L. D. (2006). *Human Resource Development: 4th Edition*. United States: South-Western.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Williams, C. (2005). *Management*. United states of America: Thomson.