

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA GURU DI SD NEGERI
SE-KECAMATAN SUTOJAYAN KABUPATEN BLITAR**

***THE CORRELATION BETWEEN CLIMATE ORGANIZATION AND WORK
MOTIVATION WITH TEACHER PERFORMANCE AT ELEMENTARY
SCHOOL SUTOJAYAN SUBDISTRICT DISTRICT OF BLITAR***

Anang Dharmawan

Ahmad Yusuf Sobri

Wildan Zulkarnain

E-mail: anangd91194@gmail.com

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Abstrak: Tujuan utama adanya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar dengan responden guru sebanyak 108. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket tertutup. Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas: (1) analisis deskriptif; (2) analisis korelasi *product moment person*; (3) korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.

Kata Kunci: iklim organisasi, motivasi kerja, kinerja guru

Abstract: *The main purpose of this research is to describe the correlation between climate organization and work motivation with teacher performance at elementary school Sutojayan Subdistrict District of Blitar. This research used quantitative approach and the type of research used is descriptive correlation. This research was conducted at elementary school Sutojayan Subdistrict District of Blitar with respondents 108 teachers. Techniques of collecting data of this research using a closed questionnaire. Data analysis in this research consists of: (1) descriptive analysis; (2) correlation analysis of product moment person; (3) multiple correlation. The results showed that there is a significant correlation between climate organization and work motivation with teacher performance at elementary school Sutojayan Subdistrict District of Blitar.*

Keywords: *climate organization, work motivation, teacher performance*

Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling berinteraksi satu dengan yang lain dimana ada sistem atau peraturan yang mengatur semua interaksi tersebut guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sikap merupakan aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja organisasi yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Mangkunegara (2007:17), “faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai”. Salah satu faktor terciptanya lingkungan kerja organisasi yang baik yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah iklim organisasi yang kondusif.

Menurut Sunarsih, Kusmintardjo dan Benty (2006:162), “dengan iklim organisasi yang mendukung tercapainya lingkungan kerja yang menyenangkan pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil kerja akan semakin meningkat”. Sebuah organisasi yang baik haruslah memiliki iklim organisasi yang baik karena iklim organisasi ini berhubungan dengan suasana yang terdapat dalam sebuah organisasi. Suasana yang nyaman merupakan suasana yang dibutuhkan oleh seorang pegawai sehingga pegawai dapat merasa nyaman saat mengerjakan tugas-tugasnya. Kondisi nyaman yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kinerjanya, sehingga berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi yang menjadi lebih cepat. Menurut Liliweri (2014:303), “berbagai studi tentang perilaku para pekerja menunjukkan, kerugian yang sering dialami oleh organisasi antara lain sangat ditentukan oleh faktor iklim organisasi”.

Iklim organisasi menurut Sagala (2009:130), adalah “serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”. Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap bagaimana pola perilaku karyawan dalam sebuah organisasi, karena iklim terbentuk dari interaksi perilaku karyawan itu sendiri. Jadi, iklim organisasi adalah suasana kerja yang berhubungan dengan pembentukan perilaku karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Sagala (2009:129), “iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi”. Iklim organisasi ini berbeda-beda setiap organisasi satu dengan lainnya, sehingga perbedaan iklim di setiap organisasi dapat mempengaruhi bagaimana perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi tersebut. Perilaku inilah yang bisa membuat suatu organisasi tersebut berjalan dengan baik. Sebuah organisasi tidak akan berjalan baik jika tidak ada unsur manusianya, karena manusia merupakan penggerak dalam sebuah organisasi. SDM yang baik dapat bekerja dengan semangat, semangat atau tidaknya SDM dipengaruhi oleh besarnya motivasi yang dimiliki guru. Robbin (dalam Winardi, 2002: 78) mendefinisikan “motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”. Motivasi yang tinggi SDM dapat memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan, karena SDM memiliki semangat dalam bekerja.

Salah satu organisasi yang sangat bertumpu pada SDM nya adalah organisasi pendidikan, yaitu sekolah. Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan yang di dalamnya terdapat proses pembelajaran yang digunakan dalam mencapai tujuan pendidikan di suatu negara.pendidikan di Indonesia lebih mengarah pada menciptakan proses pembelajaran yang aktif yang dapat meningkatkan potensi dari peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Meningkatkan potensi peserta didik disekolah merupakan tugas dari seorang guru, seperti yang sudah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (1), bahwa “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah”. Realisasi hal-hal tersebut dilakukan guru melalui proses pembelajaran. Jadi secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa untuk mencapai tujuan pendidikan bergantung bagaimana kinerja guru.

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja guru dapat dikatakan baik jika dalam proses pembelajaran guru dapat menyampaikan materi dengan baik dan dapat diterima oleh peserta didik. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melakukan pengajaran. Kinerja guru ini dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari guru itu sendiri seperti kemampuan, keterampilan dan karakter yang dimiliki guru. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru itu sendiri, seperti lingkungan ataupun iklim organisasi. Kedua faktor tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang mana kinerja guru akan mempengaruhi mutu pendidikan dari sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan; (2) mendeskripsikan iklim organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar; (3) mendeskripsikan motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar; (4) mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar; (5) mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar; (6) mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar yaitu sebanyak 148 guru. Pengambilan sampel diambil secara proporsional, maka perlu digunakan teknik *Proportional Random Sampling*, dan diperoleh 108 guru. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket tertutup yang mengacu pada skala *Likert*. Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas: (1) analisis deskriptif; (2) analisis korelasi *product moment person*; (3) korelasi ganda.

HASIL

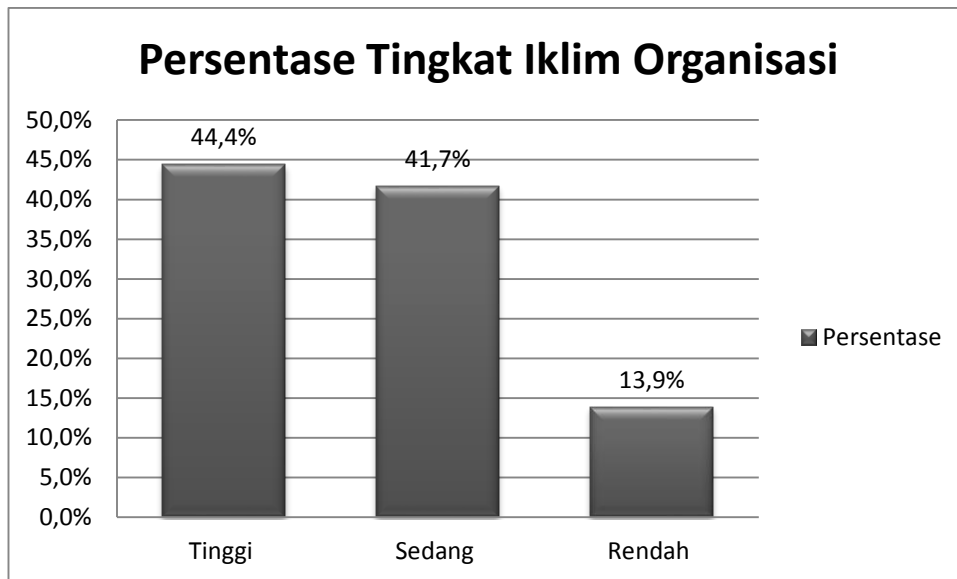
Deskripsi Data Iklim Organisasi

Data tentang iklim organisasi diperoleh melalui angket tertutup dengan 26 butir pernyataan yang diberikan pada guru PNS di SD Negeri Se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 108 guru. Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui metode *SPSS 21.00 for Windows*, variabel iklim organisasi (X_1) memperoleh nilai *minimum*= 69 dan *maximum*= 104. Untuk menentukan tingkat tersebut, maka harus diketahui panjang kelas interval dari variabel (X_1). Berdasarkan perhitungan, skor tertinggi 104 dikurangi skor terendah 69 diperoleh hasil 35, kemudian dibagi 3 sehingga diperoleh hasil kelas interval sebesar 11,67 yang kemudian dibulatkan menjadi 12. Secara rinci distribusi tingkatan frekuensi iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	> 93	Tinggi	48	44,4%
2	81 – 92	Sedang	45	41,7%
3	69 – 80	Rendah	15	13,9%
Jumlah			108	100%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan dari 108 responden, sebanyak 48 responden atau 44,4 % menyatakan bahwa iklim organisasi berada pada tingkat yang tinggi, sebanyak 45 responden atau 41,7% menyatakan bahwa iklim organisasi berada pada tingkat yang sedang, dan 15 responden atau 13,9% menyatakan tingkat iklim organisasi dalam kondisi yang rendah. Sub variabel yang membuat 13,9% rendah adalah pola komunikasi dimana indikatornya adalah komunikasi antar pegawai. Berdasarkan paparan data distribusi frekuensi iklim organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan berada pada tingkat tinggi. Berikut adalah diagram persentase tingkat iklim organisasi pada Gambar 1.



Gambar 1 Persentase Tingkat Iklim Organisasi

Deskripsi Data Motivasi Kerja

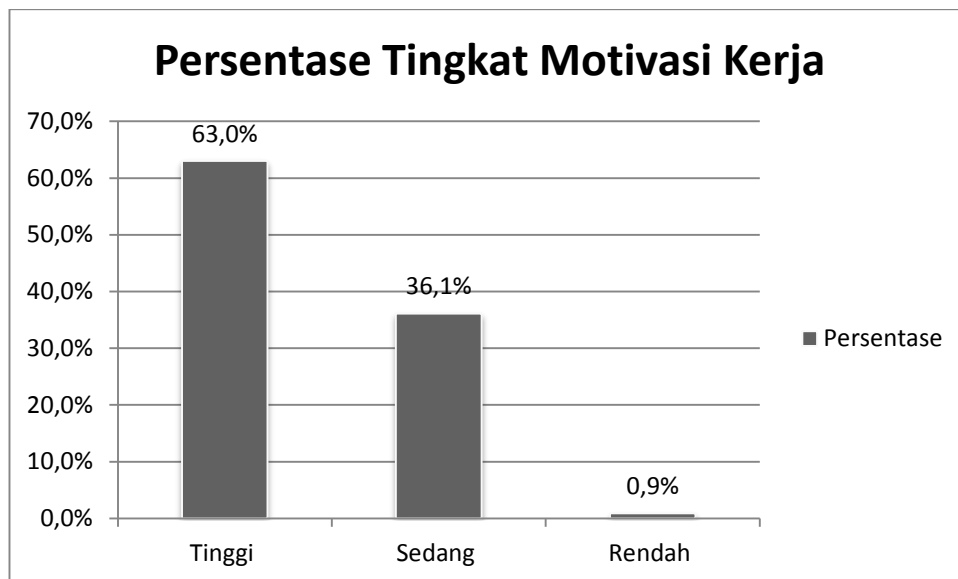
Data tentang motivasi kerja diperoleh melalui angket tertutup dengan 21 butir pernyataan yang diberikan pada guru PNS di SD Negeri Se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 108 guru. Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui metode *SPSS 21.00 for Windows*, variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai *minimum*= 44 dan *maximum*= 84. Untuk menentukan tingkat tersebut, maka harus diketahui panjang kelas interval dari variabel (X_2). Berdasarkan perhitungan, skor tertinggi 84 dikurangi skor terendah 44 diperoleh hasil 40, kemudian dibagi 3 sehingga diperoleh hasil kelas interval sebesar 13,3 yang dibulatkan menjadi 13. Secara rinci distribusi tingkatan frekuensi motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	> 70	Tinggi	68	63,0%
2	57 – 69	Sedang	39	36,1%
3	44 – 56	Rendah	1	0,9%
Jumlah			108	100%

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan dari 108 responden, sebanyak 68 responden atau 63,0 % menyatakan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat yang tinggi, sebanyak 39 responden atau 36,1% menyatakan bahwa motivasi kerja

berada pada tingkat yang sedang, dan 1 responden atau 0,9% menyatakan tingkat motivasi kerja dalam kondisi yang rendah. Berdasarkan paparan data distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan berada pada tingkat tinggi. Berikut adalah diagram persentase tingkat motivasi kerja pada Gambar 2.



Gambar 2 Persentase Tingkat Motivasi Kerja

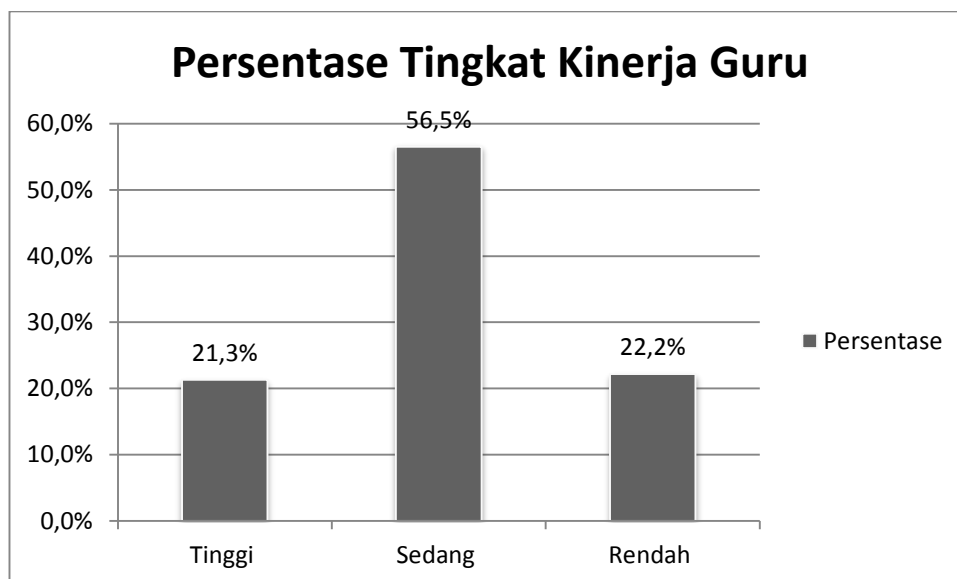
Deskripsi Data Kinerja Guru

Data tentang kinerja guru diperoleh melalui angket tertutup dengan 23 butir pernyataan yang diberikan pada guru PNS di SD Negeri Se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 108 guru. Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui metode *SPSS 21.00 for Windows*, variabel kinerja guru (Y) memperoleh nilai *minimum*= 59 dan *maximum*= 98. Untuk menentukan tingkat tersebut, maka harus diketahui panjang kelas interval dari variabel (Y). Berdasarkan perhitungan, skor tertinggi 98 dikurangi skor terendah 59 diperoleh hasil 39, kemudian dibagi 3 sehingga diperoleh hasil kelas interval sebesar 13. Secara rinci distribusi tingkatan frekuensi kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	> 85	Tinggi	23	21,3 %
2	72 – 84	Sedang	61	56,5%
3	59 – 71	Rendah	24	22,2%
Jumlah			108	100%

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan dari 108 responden, sebanyak 23 responden atau 23,1% menyatakan bahwa kinerja guru berada pada tingkat yang tinggi, sebanyak 61 responden atau 56,5% menyatakan bahwa kinerja guru berada pada tingkat yang sedang, dan 24 responden atau 22,2% menyatakan tingkat kinerja guru dalam kondisi yang rendah. Indikator yang mengakibatkan 22,2% rendah adalah pemberian tugas-tugas kepada peserta didik dan juga kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Berdasarkan paparan data distribusi frekuensi kinerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan berada pada tingkat sedang. Berikut adalah diagram persentase tingkat kinerja guru pada Gambar 3.

**Gambar 3 Persentase Tingkat Kinerja Guru**

Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Sampel yang digunakan sebanyak 108 responden, dari sini didapat nilai $df = n - 2 = 108 - 2 = 106$, sehingga r_{tabel} pada signifikansi 5% didapatkan angka $r_{tabel} =$

0,189. Hasil statistik uji *product moment*, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,660 dan nilai signifikansi 0.000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,660 > 0,189$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sutojayan.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Sampel yang digunakan sebanyak 108 responden, dari sini didapat nilai $df = n - 2 = 108 - 2 = 106$, sehingga r_{tabel} pada signifikansi 5% didapatkan angka $r_{tabel} = 0,189$. Hasil statistik uji *product moment*, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,660 dan nilai signifikansi 0.000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,660 > 0,189$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sutojayan.

Hubungan antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan memperhatikan signifikansi F. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,964 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} ($40,964 > F_{tabel}$ (3,08)), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sutojayan.

PEMBAHASAN

Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melakukan tanggungjawab dan wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Barnawi dan Arifin (2012:13), kinerja adalah “tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pendidikan di sekolah maju. Selain dari sarana dan prasarana sekolah, sumber daya manusia termasuk guru merupakan salah satu indikator sekolah maju. Jika guru mempunyai kinerja yang baik, maka *output* yang dihasilkan juga pasti baik, seperti peserta didik yang berprestasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan berada pada kategori sedang, yaitu dengan *mean* sebesar 77,13. Kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan dikategorikan sedang disebabkan karena persentase indikator kinerja guru tidak berada dalam kategori tinggi semua. Bahkan salah satu indikator kinerja guru dikategorikan rendah, yaitu mengenai pemberian tugas. Jadi, kinerja guru dapat dikatakan baik atau tinggi dipengaruhi oleh beberapa indikator.

Kinerja guru dapat dilihat berdasarkan indikator, yaitu kemampuan membuat rencana, penguasaan materi, penguasaan metode pembelajaran, pemberian tugas, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan penilaian dan evaluasi. Indikator ini yang akan menunjukkan apakah kinerja guru rendah, sedang, atau tinggi. Jadi kinerja guru dapat dinilai dari guru membuat perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran sampai dengan penilaian dan evaluasi pembelajaran.

Iklm Organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blutar

Iklm organisasi yang baik dibutuhkan dalam menunjang terwujudnya tujuan pendidikan sekolah secara efektif dan efisien. Iklm organisasi merupakan cerminan perilaku anggotanya dan juga karakteristik dari organisasi itu sendiri, jadi jika iklm organisasi baik secara tidak langsung organisasi tersebut juga bisa dikatakan baik. Menurut Wirawan (2007:125), “iklm organisasi merupakan lingkungan organisasi yang relatif statis yang berakar pada sistem nilai organisasi”.

Iklm organisasi dalam penelitian ini meliputi suasana organisasi, orientasi nilai, citra diri organisasi, pola komunikasi dan pola individu. Suasana organisasi merupakan hal yang dapat membuat pegawai ataupun guru betah dan nyaman dalam bekerja. Orientasi nilai dan citra diri organisasi merupakan dua hal yang hampir sama yaitu arahan perilaku, sikap dan reaksi organisasi yang dapat menunjang berjalannya organisasi dengan optimal. Pola komunikasi dan pola interaksi merupakan hal yang dapat dijadikan dasar untuk membuat sebuah organisasi dapat berjalan, karea dengan komunikasi dan interaksi yang efektif dapat memudahkan penyampaian informasi baik vertikal maupun horizontal.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi iklim organisasi di atas dapat diketahui secara keseluruhan bahwa tingkat iklim organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan berada pada kategori tinggi karena mayoritas faktor iklim organisasi berada pada tingkat tinggi. Selain itu iklim organisasi dikategorikan tinggi karena guru merasakan iklim organisasi yang baik dan kondusif di sekolahnya. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap pola sikap dan perilaku anggotanya begitu pula sebaliknya, iklim organisasi yang baik dapat terwujud dari sikap dan perilaku anggotanya.

Motivasi Kerja di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Motivasi kerja dibutuhkan guru untuk mendorong guru agar dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Menurut Stoke (dalam Kadarisman, 2012: 278), “motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalanya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan”. Kinerja guru dapat memengaruhi jalannya proses pembelajaran di sekolah, dimana proses pembelajaran merupakan hal yang menentukan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, faktor intrinsik berasal dari guru itu sendiri dan faktor ekstrinsik berasal dari luar guru yang bersangkutan. Faktor intrinsik meliputi, guru memiliki rasa tanggung jawab, guru berpikiran maju, guru mampu mengatasi

tantangan yang timbul didalam suatu pekerjaan, guru mempunyai prestasi, dan adanya pengakuan dirinya. Faktor ekstrinsik meliputi kebijakan yang berlaku, penyeliaan yang berlaku, gaji dan kondisi kerja.

Motivasi kerja guru yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar rata-rata berada pada kategori tinggi yaitu dengan *mean* sebesar 71,95. Hal ini berarti kepuasan guru tinggi dalam melakukan pekerjaannya, karena kepuasan kerja adalah hasil dari motivasi kerja. Faktor ekstrinsik yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi guru, hal ini berarti guru dapat lebih meningkatkan motivasinya jika kebijakan sekolah, penyeliaan, gaji dan kondisi kerja yang membuat guru tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Kelompok faktor motivasi mempunyai *output* yang berbeda, seperti faktor intrinsik lebih cenderung menimbulkan motivasi yang proaktif sedangkan faktor ekstrinsik lebih cenderung menimbulkan motivasi yang reaktif.

Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Iklim organisais merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru, karena iklim organisasi merupakan hal yang menentukan bagaimana guru dalam bersikap di sekolah. Perilaku yang terbentuk tersebut akan berbanding lurus dengan bagaimana kinerja guru di sekolah. Menurut Sumarsono (2012:533), “iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja pesonil sekolah (yaitu: kepala sekolah, guru dan personil sekolah) iklim sekolah dapat menjadikan berprestasi baik, atau sebaliknya menyebabkan personil sekolah kurang efektif dalam bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah”.

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat hubungan yang signifikan antar iklim organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamtan Sutojayan Kabupaten Blitar. Hasil analisis korelasi *product moment pearson* dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 21.0 menunjukkan, bahwa r_{hitung} sebesar 0,528 dan nilai signifikansi 0.000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,528 > 0,189$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antar iklim organisasi dan kinerja guru. Pada penelitian ini, iklim organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan yang tinggi menghasilkan kinerja guru yang sedang. Jadi, sekolah harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik jika ingin mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Sumarsono (2012) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMAN Kota Malang.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja guru, karena motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugasnya. Besar kecilnya dorongan yang diberikan guru akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja guru di sekolah. “Motivasi kerja sangat penting artinya dalam upaya mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi” (Sunarsih, Kusmintardjo & Benty, 2006:166)

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat hubungan yang signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar. Hasil analisis korelasi *product moment pearson* dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 21.0 menunjukkan, bahwa r_{hitung} sebesar 0,660 dan nilai signifikansi 0.000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,660 > 0,189$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada penelitian ini motivasi kerja di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan yang tinggi menghasilkan kinerja guru yang sedang. Hal ini berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Maka diperlukan motivasi dalam setiap menjalankan tugas agar menghasilkan kinerja yang bagus. Karena tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hubungan antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar

Pada penelitian yang dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,964 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} ($40,964$) > F_{tabel} (3,08), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sutojayan.

Secara umum kinerja guru dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari diri guru sendiri dan faktor dari luar guru. Faktor yang berasal dari diri guru salah satunya adalah motivasi kerja dari guru, sedangkan faktor dari luar diri guru salah satunya adalah iklim organisasi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Motivasi kerja juga mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sunarsih, Kusmintardjo dan Benty (2006), bahwa secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Mojokerto.

Selain itu diperoleh hasil perhitungan koefisien determinan (r^2). Nilai R sebesar 0,662 menunjukkan bahwa hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 66,2%. Sedangkan diperoleh R *Square* sebesar 0,438. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh sebesar 43,8% terhadap Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja hanya 43,8% memengaruhi kinerja guru dan masih 56,2% faktor yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2012:44) “faktor yang memengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal adalah faktor yang datang dari diri guru itu sendiri, misalnya kemampuan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar diri guru, misalnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan fisik dan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah: (1) iklim organisasi yang berlangsung di SD Negeri Kecamatan Sutojayan dikategorikan tinggi yang berarti bahwa iklim organisasi dalam keadaan baik dan kondusif untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada di sekolah, (2) tingkat motivasi kerja dari guru-guru di SD Negeri Kecamatan Sutojayan berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa guru memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, (3) kinerja guru-guru di SD Negeri Kecamatan Sutojayan berada pada kategori sedang, berarti bahwa masih ada yang kurang dalam menjalankan kinerjanya, (4) ada hubungan yang signifikan antar iklim organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sutojayan, (5) ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sutojayan, (6) ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sutojayan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dirokemendasikan yaitu kepada: (1) Kepala SD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar, agar memperhatikan setiap kinerja guru dan memberikan kesempatan guru untuk mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, (2) GuruSD Negeri se-Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar, agar selalu meningkatkan kinerjanya baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran maupun evaluasi pembelajaran, dan khususnya mengembangkan variasi dalam pemberian tugas kepada peserta didik, (3) Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, agar menambah bahan referensi mengenai iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru untuk memperbanyak bahan pustaka dalam perkuliahan dan penelitian dengan variabel yang sama, (4) Peneliti lain, dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan penelitian selanjutnya, dan dapat dikembangkan pada subjek yang lebih luas seperti jenjang pendidikan yang berbeda ataupun di kantor pemerintahan.

DAFTAR RUJUKAN

- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kadarisman, M.S.P. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Liliweri, A. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. 2009. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, R. B. 2012. Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 23 (6): 532 – 539.
- Sunarsih, N, Kusmintardjo & Benty, D.D.N. 2006. Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi kerja dengan kinerja pegawai. *Manajemen Pendidikan*, 19 (2): 161-170.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2012. Bandung: Citra Umbara.
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.