

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI  
SE-KECAMATAN REMBANG  
KABUPATEN REMBANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



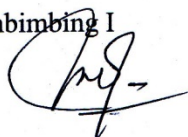
Oleh  
Maulana Faliqul Isbahi  
NIM 08101244037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
OKTOBER 2013**

## PERSETUJUAN

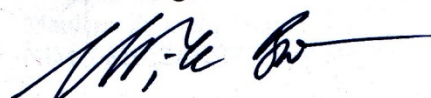
Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN REMBANG KABUPATEN REMBANG” yang disusun oleh Maulana Faliqul Isbahi, NIM 08101244037 telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I



MM. Wahyuningrum, M.M.  
NIP. 19571021 198403 2 001

Yogyakarta, September 2013  
Pembimbing II



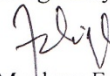
Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.  
NIP. 19610614 198702 1 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, September 2013  
Yang menyatakan,



Maulana Faliqul Isbahi  
NIM. 08101244037

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN REMBANG KABUPATEN REMBANG" yang disusun oleh Maulana Faliqul Isbahi, NIM 08101244037 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 September dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
MM. Wahyuningrum, MM.	Ketua Penguji		3-10-2013
Dr. Cepy Syafrudin AJ, M. Pd.	Sekretaris Penguji		3-10-2013
Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si.	Penguji Utama		3-10-2013
Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd.	Penguji Pendamping		4/10-13

Yogyakarta, 16 OCT 2013

Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Haryanto, M. Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

## **MOTTO**

*“Rather than love, than money,  
than faith, than fame, than fairness, give me truth”*

*(Henry David Thoreau)*

*“Maju tak gentar, membela yang benar”*

*(Cornel Simanjuntak)*

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT, hingga karya ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Orang tuaku, Bapak Abdul Choliq dan Ibu Inwinarni.
2. Kedua kakakku, Ihda Shofia Rahmatunnisa dan Mohammad Syahirul Alim
3. Almamaterku.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN REMBANG  
KABUPATEN REMBANG**

Oleh  
Maulana Faliqul Isbahi  
NIM 08101244037

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (3) pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Subyek penelitian adalah semua guru SD Negeri yang berstatus sebagai PNS se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang dengan jumlah populasi 485 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate simple random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 217 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Selanjutnya uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas. Kemudian uji hipotesis menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 30,21%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,00%.

Kata kunci: *Motivasi kerja, iklim organisasi, kinerja guru SD Negeri*

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah, atas rahmat dan karunia Allah SWT, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Pendidikan. Pembuatan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
2. Bapak Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan izin penelitian.
3. Ibu MM. Wahyuningrum, MM., Dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan, kritik dan saran yang sangat berarti terhadap skripsi ini.
4. Bapak Dr. Udik Budi Wibowo M. Pd., Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, nasehat serta masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Dandung Dwi Suahyo, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang yang telah memberikan ijin dan membantu selama proses penelitian.
6. Bapak Muryanto, S. Pd, Kepala UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang yang telah membantu selama proses penelitian.
7. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah se-Kecamatan Rembang Kabupaten rembang yang telah membantu selama proses penelitian.
8. Bapak dan Ibu Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten rembang.



9. Bapak, ibu, dan kakak-kakakku yang telah memberikan perhatian, semangat, dukungan serta doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Semua teman-teman seperjuanganku anak-anak AP angkatan 2008, semoga kesuksesan menyertai kita semua.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini dan tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga saran dan kritik sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, September 2013  
Penulis

## DAFTAR ISI

	hal
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja Guru .....	7
1. Pengertian Kinerja Guru .....	7

2. Tugas Pokok Guru dalam Pembelajaran .....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	12
4. Indikator Penilaian Kinerja Guru .....	15
B. Motivasi Kerja .....	18
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru .....	20
3. Ciri-ciri Motivasi Kerja Guru .....	22
4. Indikator Motivasi Kerja Guru .....	23
C. Iklim Organisasi .....	25
1. Pengertian Iklim organisasi .....	25
2. Pendekatan Iklim organisasi .....	26
3. Dimensi Iklim organisasi .....	27
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi .....	28
5. Pengukuran Iklim organisasi.....	30
D. Kerangka Pikir .....	32
E. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Variabel Penelitian .....	35
D. Definisi Operasional .....	36
E. Populasi dan Sampel .....	37
F. Teknik Pengumpulan Data .....	38

G. Instrumen Penelitian .....	39
H. Uji Instrumen .....	42
I. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	51
B. Pembahasan .....	65
C. Keterbatasan Penelitian .....	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Kisi – kisi Instrumen Motivasi Kerja .....	40
Tabel 2. Kisi – kisi Instrumen Iklim Organisasi .....	41
Tabel 3. Kisi – kisi Instrumen Kinerja Guru SD Negeri .....	42
Tabel 4. Hasil Analisis Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 5. Motivasi Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang .....	52
Tabel 6. Iklim Organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang .....	53
Tabel 7. Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang .....	54
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 9. Hasil Uji Linieritas .....	56
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 11. Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	58
Tabel 12. Hasil Regresi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru .....	59
Tabel 13. Hasil Regresi Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri .....	60
Tabel 14. Hasil Penghitungan Sumbangan tiap Variabel .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Ciri-ciri Guru yang Termotivasi Dengan Baik .....	22
Gambar 2. Skema Paradigma Penelitian .....	33
Gambar 3. Bagan Kesimpulan Hubungan	

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Daftar Jumlah Guru PNS di SD Negeri se-Kecamatan Rembang ..	77
Lampiran 2. Tabel Pengukuran Sampel .....	78
Lampiran 3. Tabel Responden tiap Sekolah .....	79
Lampiran 4. Angket .....	82
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	89
Lampiran 6. Statistik Deskriptif .....	92
Lampiran 7. Distribusi Frekuensi .....	92
Lampiran 8. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	94
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis .....	96
Lampiran 10. Tabel Distribusi $t$ .....	97
Lampiran 11. Tabel Distribusi F .....	98
Lampiran 12. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	99
Lampiran 13. Surat Keterangan Izin Penelitian .....	103

## **BAB I PENDAHULAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. Dalam perkembangan pembangunan di Indonesia di masa mendatang pendidikan merupakan kunci pokok dimana pendidikan diharapkan dapat menjadi penggerak masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.

Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta dapat pengakuan formal sebagaimana mestinya (Depdiknas, 2004: 1) dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan (Tilaar, 2001: 142). Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik. Untuk menjadi guru profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang



kewenangan mengajar (UU. RI. NO. 20 tahun 2003 pasal 42 dan PP. RI No 19 tahun 2005 Bab pasal 28).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur secara rinci mengenai profesionalisme dan bagaimana penghitungan kinerja dan penghargaan berbasis kesejahteraan guru. Peraturan perundangan tersebut hanya berfokus kepada mengatur kinerja guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan disisi lain tidak mengatur posisi guru non-PNS. Dari hal tersebut bisa diasumsikan bahwa guru PNS adalah guru yang profesional, dalam hal ini kinerja guru PNS lebih baik dibandingkan guru non-PNS.

Guru merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran. Tanpa sikap profesional suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Guru sebagai tenaga pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan itu diperlukan guru yang memiliki kinerja tinggi. Guru dengan kinerja tinggi akan berusaha untuk menunjukkan prestasi yang tinggi demi meningkatkan kualitas pengajarannya sehingga mutu pembelajaran akan semakin meningkat pula. Kinerja guru akan tampak dari bagaimana guru melaksanakan tugas pokoknya. Seorang guru dituntut untuk mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik, sebab dengan perencanaan yang baik, maka guru dapat melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Selain itu, guru yang berkinerja baik dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui penggunaan metode, media, pendekatan dan strategi sehingga siswa dapat memahami dengan baik yang disampaikan oleh guru. Kemudian kinerja guru, akan tampak dari kemampuannya melaksanakan evaluasi yang benar. Sehingga guru dapat memutuskan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan sudah optimal atau belum.

Riset yang sudah dilakukan oleh Koster pada tahun 2002 (Cepi Triatna, 2008: 51) menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas sekolah. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan sekolah adalah kinerja guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan sekolah. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru,

misalnya dengan memberikan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, dan berbagai kebijakan yang lainnya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, kompetensi guru, status sosial guru. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap beberapa SD Negeri di kecamatan Rembang, diperoleh gambaran bahwa sebagian guru terlihat kurang semangat dalam mengajar. Ada beberapa guru yang terlambat masuk ke dalam kelas untuk memulai pelajaran. Selain itu juga guru-guru sering berkumpul dan ngobrol di ruang guru ketika seharusnya memulai pelajaran di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa semangat sebagian guru tersebut relatif rendah.

Iklm organisasi sekolah terutama yang berkaitan dengan sarana prasarana sekolah, seperti kebersihan sekolah, kenyamanan ruang kelas serta keindahan halaman sekolah, masih sangat memprihatinkan. Disamping itu juga rerlihat beberapa siswa yang bermain diluar kelas pada saat jam pelajaran berlangsung, hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan sekolah relatif kurang maksimal. Dengan demikian maka diduga ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kondisi yang ada di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang:“Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklm Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Ada guru yang masih datang terlambat.
2. Beberapa guru terlambat memulai pelajaran
3. Sebagian guru cenderung suka berkumpul di ruang guru, ketika seharusnya sudah masuk ke dalam kelas.
4. Kebersihan sekolah kurang terpelihara.
5. Kenyamanan lingkungan sekolah relatif kurang memadai.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Rembang kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan kabupaten Rembang?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan kabupaten Rembang.
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Rembang kabupaten Rembang.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Rembang kabupaten Rembang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, terutama mengenai efektivitas pelaksanaan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini yang dapat digali dari penelitian ini adalah kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep kontekstual yang berkenaan dengan interdependensi antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja yang memberikan peningkatan kinerja mengajar guru, akhirnya mengarah kepada tercapainya kualitas pendidikan.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat :

- a. Sebagai evaluasi bagi kepala sekolah untuk mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dengan membina dan mengembangkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam peningkatan kualitas sekolah
- b. Sebagai bahan rujukan dalam rumusan materi kependidikan dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Sebagai masukan bagi instansi yang berwenang dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mengajar guru pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Guru**

#### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja atau lebih dikenal dengan penampilan kerja atau *performance* mengandung pengertian sebagai suatu kemampuan yang dapat dicapai personil sebagai persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dapat dijabarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 86) yang mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performance* yaitu berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki”.

Sementara Mohamad Idochi Anwar (2004: 310) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan berhubungan dengan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, apabila dia dapat melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dan memiliki kinerja yang buruk apabila dia tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja hanya akan dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian. Jika semua tugas yang dilaksanakan seseorang benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat menggambarkan keseluruhan tugas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Pendapat lain tentang kinerja dikemukakan Bernardin & Russel (Sianipar, 2000: 4) bahwa “Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu”.

Mengacu pada rumusan pengertian kinerja (*performance*) di atas, maka secara terminologis “kinerja guru” dapat diartikan sebagai penampilan yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok guru pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang telah menjadi wewenang dan tanggung jawab seorang atau sekelompok guru tersebut berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan aktualisasi dari pekerjaannya dalam peranannya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing siswa dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pelatihan sebagai komitmen pada profesinya. Fakry Gaffar (1987: 159) mengemukakan bahwa *performance based teacher* meliputi:

- a. *Content knowledge*, yakni menguasai materi yang harus disampaikan kepada siswa,
- b. *Behaviourial skill*, yakni merupakan keterampilan perilaku untuk menguasai didaktik metodologi yang bersifat pedagogi atau andragogi sebagai keahlian dan keterampilan dalam proses pembelajaran/pelatihan,
- c. *Human relation skill*, yakni kemampuan untuk melakukan komunikasi dan sosialisasi terhadap siswa, sesama guru dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan dan latihan.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan tujuan dan standar organisasinya. Kinerja seperti yang dikemukakan di atas, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Karena berhasilnya pendidikan pada siswa sangat

bergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi di satu sisi mengajar merupakan suatu pekerjaan yang unik. Dikatakan unik karena hal itu berkenaan dengan manusia yang belajar, yaitu siswa, dan yang mengajar yakni guru, dan berkaitan erat dengan manusia di dalam masyarakat yang semuanya menunjukkan keunikan.

Kinerja mengajar yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar mengajar. Dengan demikian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik.

Nasution (1982: 54) menyatakan bahwa:

Mengajar adalah usaha guru menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa, sehingga tercipta interaksi antara murid dengan lingkungannya termasuk guru, alat pelajaran, dan sebagainya yang disebut proses belajar mengajar sehingga tujuan pelajaran yang telah ditentukan tercapai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan penampilan yang mengacu kepada perbuatan, dan tindakan guru dalam mengajar, dimana perbuatan dan tindakan tersebut dapat diamati sebagai perwujudan dari kompetensinya. Dan yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru dalam penelitian ini adalah sebagai penampilan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan tugas utamanya mengajar di kelas yang mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengajaran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran.



## **2. Tugas Pokok Guru dalam Pembelajaran**

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tumbuh dan berkembang menjadi dewasa.

Menurut Sukadi (2006: 26) sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Adapun penjelasan dari kelima tugas pokok tersebut yaitu:

### **a. Merencanakan Kegiatan Pembelajaran**

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien.

Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu:

1. Analisis materi pelajaran
2. Program tahunan/ program semester
3. Silabus/ satuan pelajaran
4. Rencana pembelajaran
5. Program perbaikan dan pengayaan.

Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh

kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah.

Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya. Penjelasannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Menurut Sukadi (2006: 34) tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik. Guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi para siswa.

c. Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran.

Dalam melaksanakan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan

pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Suryo Subroto (1997: 98) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

1. Melaksanakan tes.
2. Mengelola hasil penilaian.
3. Melaporkan hasil penelitian.
4. Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran.

d. Ketaatan guru pada disiplin tugas.

Di dalam lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya. Bahkan sebagai pegawai negeri. Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadi kelancaran jalannya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut.

### **3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Gibson (1987: 25) menjelaskan terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

- a. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- b. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- c. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Joko Tri Prasetya (2005: 55) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Spesifikasi pekerjaan, bahwa setiap kinerja harus bersifat nyata dan dapat diukur.
- b. Sarana dan mekanisme pekerjaan, bahwa setiap kinerja membutuhkan sarana (langsung maupun pendukung) dan mekanisme alur yang jelas.
- c. Impak (akibat yang ditimbulkan) kinerja, bahwa Impak kinerja tidak hanya menyangkut pekerja secara individual, tetapi yang lebih penting dampak ini berhubungan dengan sistem kerja perusahaan (atau unit kerja) secara keseluruhan. Pekerja harus tahu bahwa ia bekerja dalam suatu sistem dan sistem tidak akan berfungsi dengan baik bila komponen-komponen sistem itu (termasuk komponen “pekerja”) tidak bekerja dengan baik.
- d. Mekanisme umpan balik, bahwa setiap kinerja membutuhkan suatu sistem balik (*feedback*) sebagai alat kontrol kualitas pada posisi, agar dengan umpan balik itu kinerja dapat dipertahankan pada posisi kualitas yang optimal.
- e. Faktor integral pegawai, terdiri dari :
  - 1) Kemampuan intelektual (*kognitif*), yaitu pemahaman dan kesadaran akan tugas dan posisi pekerjaan.
  - 2) Kemampuan psikomotorik (gerak), yaitu keadaan fisik dan prosedur kerja.
  - 3) Sikap (*afektif*), yaitu motivasi, kepuasan, rasa bosan/ jenuh.

Menurut Simanjuntak (Sedarmayanti, 2001: 20) mengemukakan bahwa:

Faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Dari beberapa uraian sebelumnya dapat dikatakan bahwa yang menyangkut kinerja disini adalah yang berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi dari segala jenis aktifitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya agar mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.

Kinerja profesional guru akan terwujud apabila semua persyaratan profesionalnya terpenuhi. Johnsons (1974: 7) mengatakan bahwa “Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu ia memberikan pelajaran kepada siswanya”.

McClelland (1985: 68) mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi Yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi.
- b. Berani mengambil resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana program.

Pendapat lain menurut Bernandin & Russel (2006: 83) mengemukakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku pegawai”.

Agus Darma (1998: 9-11) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
- d. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (Eeng Achman, 2009: 51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi:
  - 1) Kemampuan/keterampilan fisik.
  - 2) Latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman).
  - 3) Demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi, meliputi:
  - 1) Sumber daya.
  - 2) Kepemimpinan.
  - 3) Imbalan.

- 4) Struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel individu (psikologis), meliputi:
  - 1) Mental/intelektual.
  - 2) Persepsi.
  - 3) Sikap.
  - 4) Kepribadian.
  - 5) Belajar.
  - 6) Motivasi.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- a. Tingkat kesejahteraan (*reward system*).
- b. Lingkungan atau iklim kerja guru.
- c. Desain karir dan jabatan guru.
- d. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri.
- e. Motivasi atau semangat kerja.
- f. Pengetahuan.
- g. Keterampilan.
- h. Karakter pribadi guru.

#### **4. Indikator Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru sebagai salah satu komponen sekolah menjadi penting karena penilaian bermanfaat untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, dan sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan sehingga karir dan kemampuan guru akan berkembang ke arah lebih baik.

Oemar Hamalik (2003: 117-118) mengemukakan bahwa:

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kompetensi guru dalam profesinya sebagai guru

karena jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan keahlian khusus, seperti profesional lainnya.

Enco Mulyasa (2007: 64) mengemukakan beberapa manfaat penilaian kemampuan kinerja guru sebagai berikut:

- a. Sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan, dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi pendidikan nasional.
- b. Sebagai bahan masukan yang perlu disampaikan kepada tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong arah kemajuan dan meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kependidikan.
- d. Bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi maupun kegiatan lainnya.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Depdiknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu:

- a. Menyusun rencana pembelajaran.
  - b. Melaksanakan pembelajaran.
  - c. Menilai prestasi belajar.
  - d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
  - e. Memahami landasan kependidikan.
  - f. Memahami kebijakan pendidikan.
  - g. Memahami tingkat perkembangan siswa.
  - h. Memahami gaya pendekatan yang sesuai materi pembelajaran.
  - i. Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan.
  - j. Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pembelajaran.
  - k. Menguasai ilmu dan keterampilan sesuai materi pembelajaran.
- l. Mengembangkan profesi (Depdiknas, 2004: 7).

Keduabelas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan, yaitu:

- a. Kemampuan guru dalam membuat perencanaan, meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian atau evaluasi hasil belajar siswa.
- b. Kemampuan guru dalam mengajar di kelas, meliputi: penggunaan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode mengajar, mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran, mendemonstrasikan pola penguasaan materi pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar.
- c. Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, meliputi: membantu mengembangkan sikap positif pada siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan, dan mengelola interaksi pribadi dalam kelas (Depdiknas, 2004: 8).

Menurut Nana Sudjana (2002: 17) kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu: “Merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran”.

Secara Lebih komprehensif Uzer Usman (2007: 79) mengungkapkan Ada beberapa indikator yang dapat dilihat terkait peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar. kemampuan ini meliputi:
  - 1) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
  - 2) Menyesuaikan analisa materi pelajaran.
  - 3) Menyusun program semester.
  - 4) Menyusun program atau pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi:
  - 1) Tahap pra instruksional.
  - 2) Tahap instruksional.
  - 3) Tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- c. Kemampuan mengevaluasi, kemampuan ini meliputi:
  - 1) Evaluasi normatif.
  - 2) Evaluasi formatif.



- 3) Laporan hasil evaluasi.
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Pendapat tersebut merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan para intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

Berdasarkan dari beberapa uraian di atas, maka indikator penilaian kinerja guru dapat dinilai melalui:

- a. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran.
- b. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran.
- c. Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran.
- d. Kinerja guru dalam disiplin tugas.

## **B. Motivasi Kerja Guru**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 94) mengungkapkan bahwa:

Motivasi berasal dari kata *motif* yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Pernyataan diatas mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 95) menambahkan pendapatnya mengenai motivasi kerja guru yaitu:

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Razik dan Swanson (1995: 275) berpendapat bahwa motivasi adalah "*the effort with ability is applied to a task*" sedangkan Stoner (1992: 440) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut: "*Motivation is the factor that cause, chanel, sustain, and individual behavior*" (motivasi adalah faktor-faktor yang menyebabkan, berhubungan dan menyokong tingkah laku seseorang). Woolfolk (1984:270) mengemukakan bahwa "*Motivation is usually defined as something that energizes and direct behavior*" atau motivasi selalu didefinisikan sebagai sesuatu yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku.

Selanjutnya Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2003: 94) memberikan batasan bahwa "Motivasi adalah suatu kemampuan yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku". Lebih lanjut ditegaskan bahwa "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari beberapa pengertian mengenai motivasi di atas bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru

untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Menurut Herzberg (Siagian, 2002: 78) mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
  - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)  
Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - b. Kemajuan (*advancement*)  
Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - c. Tanggung jawab (*responsibility*)  
Besarnya kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
  - d. Pengakuan (*recognition*)  
Besarnya kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
  - e. Pencapaian (*achievement*)  
Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
  - a. Administrasi dan kebijakan perusahaan  
Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
  - b. Penyeliaan  
Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
  - c. Gaji  
Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
  - d. Hubungan antar pribadi  
Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
  - e. Kondisi kerja  
Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat

dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan.

Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi guru mengenai kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam motivasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Adie Erar Yusuf (2002: 42) yang meliputi:

1. Komunikasi
  - a. Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
  - b. Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
  - c. Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.
2. Potensial pertumbuhan
  - a. Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi.
  - b. Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.
3. Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal, liburan dan cuti sakit serta pembiayaannya.
  - a. Keamanan pekerjaan.
  - b. Loyalitas organisasi.
  - c. Menghargai staf berdasarkan beragam dan latarbelakang.
  - d. Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.
4. Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup.
5. Kondisi kerja yang kondusif.

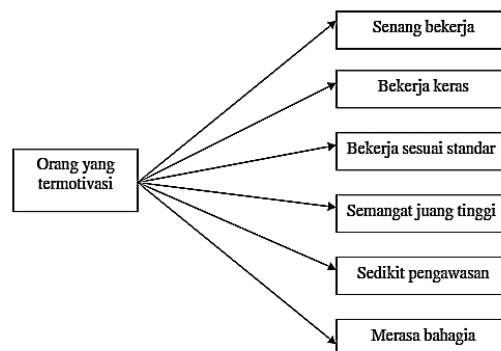
Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penggerak dari motivasi kerja seseorang (guru) terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik.

### 3. Ciri-ciri Motivasi Kerja Guru

Dalam melakukan tugasnya, seorang karyawan (guru) tentunya memiliki motivasi kerja yang berbeda- beda. Ada yang memiliki motivasi kerja baik, ada juga yang memiliki motivasi kerja buruk. Adie Erar Yusuf (2002: 67) mengemukakan mengenai ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik dan buruk, diuraikan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik
  - 1) Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
  - 2) Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik.
  - 3) Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi.
  - 4) Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil.
  - 5) Selalu berpikir positif dari suatu kejadian.
- b. Ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan buruk
  - 1) Tidak bersedia bekerja sama.
  - 2) Tidak mau menjadi sukarelawan.
  - 3) Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan.
  - 4) Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja.
  - 5) Tidak menepati tenggat waktu tugas.
  - 6) Tidak mengikuti standar yang ditetapkan.
  - 7) Selalu mengeluh tentang hal sepele.
  - 8) Saling menyalahkan.
  - 9) Tidak mematuhi peraturan.

Selain itu, ciri-ciri orang termotivasi juga dikemukakan oleh Dorothy (Ishak Arep, 2005: 46) sebagai berikut:



Gambar 1. Ciri-ciri guru yang termotivasi Dengan Baik. (Ishak Arep, 2005: 46).

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, jika gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri.

### **3. Indikator Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan sebelumnya perihal motivasi kerja seseorang, diketahui bahwa motivasi itu bisa timbul dari adanya dorongan dari dalam dirinya sendiri (internal) ataupun adanya dorongan dari luar (eksternal) terhadap orang tersebut.

Hamzah B. Uno (2007: 112) menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut:

- a. Dimensi internal, meliputi:
  - 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.  
Tanggung jawab seorang guru sewaktu melaksanakan tugasnya merupakan suatu model pemeliharaan motivasi. Tanggung jawab ini pula yang menyebabkan seorang guru termotivasi untuk bekerja lebih baik.
  - 2) Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan.  
Prestasi dapat dijadikan salah satu tolak ukur mengapa secara individu guru termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.
  - 3) Rasa aman dalam bekerja.  
Rasa aman dari menjadi korban teror psikologis (*bullying*) maupun ancaman lainnya di dunia kerjanya, akan menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apabila seorang guru tidak korban di tempat kerja, maka guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Begitu pula dengan adanya program tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, pensiunan, dan asuransi bagi guru akan

- mendorong perilaku mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b. Dimensi motivasi eksternal, meliputi:
- 1) Insentif dalam pekerjaan.  
Bahwa insentif yang adil dan kompetitif yang diberikan terhadap guru akan membangkitkan semangat motivasi kerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka..
  - 2) Kualitas kehidupan kerja.  
Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru meningkatkan keahlian-keahlian mereka. Karena itu, keberadaan Kualitas Kehidupan Kerja di suatu sekolah dapat dikondisikan dengan optimal agar perilaku kerja guru optimal sehingga keahlian mereka meningkat.
  - 3) Penghargaan.  
Bahwa dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek yang mendorong motivasi seseorang guru bekerja lebih giat lagi.
  - 4) Tujuan sekolah yang jelas.  
Tujuan sekolah pun merupakan hal yang sangat dekat dengan iklim organisasi, dikarenakan apabila seorang guru berhasil mencapai tujuan sekolah dengan baik maka guru tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan timbulnya kepuasan kerja tersebut, akan menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- b. Prestasi yang dicapainya.
- c. Pengembangan diri.
- d. Kemandirian dalam bertindak.

Keempat hal tersebut dapat dijadikan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

## C. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut pendapat Timpe (1993: 4) iklim organisasi itu adalah "Merupakan serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu".

Sedangkan menurut Syaiful Sagala, (2008: 98) iklim organisasi adalah "Serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan".

Made Pidarta (2004: 125) menyatakan bahwa "Iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personalia bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga pendidikan".

Lebih lanjut Made Pidarta (2004: 125), mengemukakan bahwa: "iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya".

Hoy dan Miskel (2001: 189) mendefinisikan iklim organisasi sebagai berikut:

*Organizational climate is relatively enduring quality of the school environment that is experienced by teachers, effects their behaviour, and is based on their collective perceptions of behaviour in schools. A climate emerges through the interaction of members and exchange of sentiments among them. The climate of as school it is "personality". Three different conceptualizations of climate were and analyzed.* (Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan sekolah yang langsung dialami oleh guru. Pengaruh sikap-sikap didasarkan kepada saling pengertian bersama tentang "sikap" di sekolah. Masalah iklim organisasi dikaitkan dengan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada



kondisi lingkungan organisasi dimana ia melaksanakan tugasnya. Sekolah sebagai suatu organisasi formal merupakan wadah untuk bekerja sarana dalam upaya melakukan pekerjaan berkaitan dengan aktivitas pendidikan).

Berdasarkan pendapat di atas, maka iklim organisasi adalah suasana sekolah yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama tenaga pendidik dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah serta lingkungan fisik sekolah tersebut.

## **2. Pendekatan Iklim Organisasi**

Jones (2002: 55) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

### *a. Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

### *b. Perceptual measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. *Perseptual measurement – individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

### 3. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi bukan hanya pada tataran gaya kepemimpinan dan perilaku pegawai yang ada dalam organisasi yang bersifat abstrak, akan tetapi perlu dikaji sejauh mana standar dimensi yang ada dalam iklim organisasi tersebut. Wirawan, (2007: 18–22) mengemukakan dimensi-dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- a. Struktur (*structure*), yakni dimensi yang mencakup perihal:
  - 1) Situasi pelaksanaan tugas, yaitu ketersediaan sejumlah informasi yang rinci mengenai definisi tugas, prosedur pelaksanaan dan hambatan-hambatan yang mungkin terjadi.
  - 2) Langkah maupun tindakan dari pimpinan atau manajemen sehubungan dengan kebijakan, peraturan, sistem hirarkhi dan birokrasi, penjelasan dan penjabaran tugas serta proses pengambilan keputusan dan juga sistem kontrol yang diberlakukan dalam organisasi.
- b. Tanggungjawab (*responsibility*), dimensi yang menggambarkan rasa tanggungjawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga anggota organisasi benar-benar memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output.
- c. Resiko (*risk*), yakni dimensi yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengelola resiko. Setiap anggota organisasi akan siap

dan mantap dalam bekerja serta mau menghadapi resiko, jika sejak awal dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

- d. Imbalan dan sangsi (*reward and punishment*), yakni dimensi yang menunjukkan sistem pemberian imbalan dan sangsi yang berlaku dalam organisasi. Sistem pemberian imbalan dan sangsi hendaknya berlaku adil dan proporsional. Adil dalam arti sistem pemberian imbalan dan sangsi ini berlaku mengikat setiap anggota organisasi. Proporsional dalam arti imbalan dan sangsi diberikan sesuai dengan tingkat prestasi dan kesalahan yang dilakukan oleh anggota organisasi.
- e. Kehangatan dan dukungan (*warmth and support*), yakni dimensi yang menggambarkan situasi interaksi antara anggota organisasi. Interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi akan memberikan kepuasan pada setiap anggota organisasi. Berkaitan dengan interaksi antar anggota organisasi.
- f. Konflik (*conflict*), yakni dimensi yang menggambarkan situasi yang terjadi bila ada permasalahan dalam aktivitas organisasi.

Berkaitan dengan iklim organisasi di dunia pendidikan, khususnya di sekolah,

Halpin dan Crofts (Wirawan, 2007: 51) mengemukakan delapan dimensi yang menjadi karakteristik iklim organisasi sekolah, yaitu:

- a. *Hindrance* (gangguan).
- b. *Intimacy* (keakraban).
- c. *Disengagement* (keadaan berlepas diri).
- d. *Esprit* (semangat kerja).
- e. *Productions emphasis* (penekanan pada hasil).
- f. *Aloofness* (pembuatan jarak sosial).
- g. *Concideration* (pertimbangan dan perhatian).
- h. *Thrust* (dorongan serta bimbingan).

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Timpe (1993: 78) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu:

- a. Manajer/pimpinan.
- b. Tingkah laku karyawan.
- c. Tingkah laku kelompok kerja.
- d. Faktor eksternal organisasi.

Adapun penjelasan masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan.

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

c. Tingkah laku kelompok kerja.

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi.

Sejumlah faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

## 5. Pengukuran Iklim Organisasi

Timpe, (1993: 46) mengungkapkan indikator iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab  
Adanya tanggung jawab yang rendah di kalangan pegawai apabila mengambil keputusan berada pada pimpinan puncak (sentralistik), sehingga mengakibatkan rendahnya iklim organisasi tersebut.
- b. Komformitas  
Adanya batasan-batasan yang dibenarkan dalam organisasi, seperti peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai terkadang aturan itu tidak relevan dengan tujuan organisasi, mengakibatkan iklim organisasi memiliki komfonnitas yang tinggi.
- c. Semangat kelompok  
Adanya suasana yang baik diantara pegawai, baik dari segi komunikasi yang harmonis diantara pegawai maupun tanggung jawab dan kepercayaan dan melaksanakan tugas dalam organisasi. Apabila saling mencurigai antara pegawai, maka disebut suasana (iklim) organisasi itu cukup rendah.

- d. Penghargaan  
Dimana lazimnya iklim organisasi yang harmonis dan mempunyai produktifitas yang maksimal apabila para pegawai mendapat penghargaan dan imbalan dari pimpinan dan sebaliknya pegawai yang berprestasi tidak mendapat penghargaan dan imbalan dari pemimpin mengakibatkan iklim organisasi tersebut cukup rendah.
- e. Standar  
Sebuah organisasi harus ditetapkan standar mutu kerja yang harus dicapai oleh pegawai maupun karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan iklim organisasi yang sesuai dengan harapan pimpinan.
- f. Kejelasan organisasi  
Seorang pimpinan dalam organisasi harus mampu memberikan tugas kepada pegawai secara jelas. Apabila tidak ada tugas secara organisatoris yang diberikan kepada karyawan ataupun pegawai, secara tidak langsung hilang tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. kondisi yang demikian terjadi mengakibatkan iklim organisasi itu sangat rendah.

K. Davis (1993: 24) mengemukakan beberapa indikator iklim organisasi yang cenderung pada gaya manajemen, yang meliputi faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengendalian. Lebih lanjut Davis menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menciptakan iklim organisasi yang kondusif antara lain:

- a. Kualitas kepemimpinan.
- b. Kepercayaan.
- c. Komunikasi ke atas dan ke bawah.
- d. Perasaan senang melakukan pekerjaan yang bermanfaat.
- e. Tanggung jawab.
- f. Imbalan yang adil.
- g. Tekanan pekerjaan yang nalar.
- h. Kesempatan.
- i. Pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar.
- j. Keterlibatan dan keikutsertaan pegawai.

Pengukuran terhadap iklim organisasi akan dilakukan melalui penilaian guru terhadap suasana tempat ia bekerja yang dilihat, dipikirkannya dan dirasakannya.

Untuk itu disusun kuesioner yang akan menjangring persepsi mereka terhadap iklim kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator variabel iklim organisasi adalah:

- a. Kepemimpinan.
- b. Komunikasi.
- c. Komformitas.
- d. penghargaan.

#### **D. Kerangka Pikir**

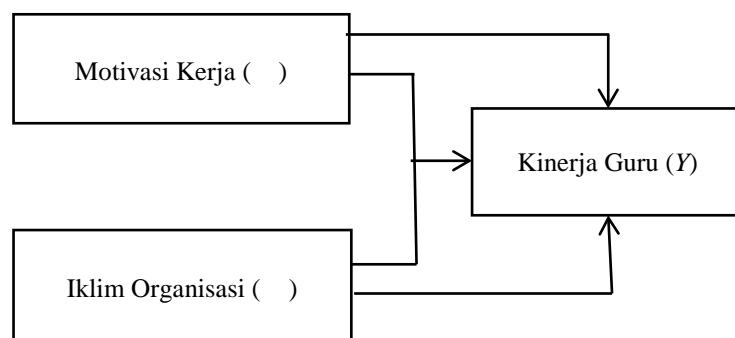
Guru adalah unsur utama dalam suatu proses pendidikan. Guru berada dalam front terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan. Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri-sendiri juga dari orang lain atau lingkungan luar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta disiplin tugas dapat dilihat dari kinerja serta prestasi kerja guru yang berada dalam suatu sekolah.

Kualitas suatu kinerja guru sangat ditentukan oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Hal ini dapat dipahami karena guru yang bermotivasi tinggi akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar-mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta pendidikan dan pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan

serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Namun demikian, motivasi kerja bukanlah segala-segalanya bagi suatu kinerja. Selain motivasi kerja, iklim organisasi adalah faktor eksternal yang diduga berhubungan terhadap kinerja mengajar guru. Iklim yang baik akan membangun sebuah budaya atau kebiasaan yang baik bagi anggota organisasi. Timbulnya perasaan saling menghargai pendapat, saling mendukung dalam pekerjaan, diduga berhubungan dengan kinerja mengajar guru.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Untuk membuktikan hal-hal tersebut, maka penelitian berusaha menguji hubungan ketiga variabel tersebut (Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang) dengan paradigma penelitian seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Skema Paradigma Penelitian.



## **E. Hipotesis**

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan di atas dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penjelasan karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2009: 6), metode survey (*explanatory survey method*) digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dsb.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Terdiri dari 42 SD Negeri. Waktu penelitian yaitu Mei - Juni 2013

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 38). Objek pada penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Dari objek penelitian tersebut dapat diketahui variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2011: 39). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu motivasi kerja (

2. Iklim Organisasi dalam penelitian ini adalah suasana sekolah yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama guru dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah serta lingkungan fisik sekolah tersebut. Pengukuran terhadap iklim organisasi akan dilakukan melalui penilaian guru terhadap suasana tempat ia bekerja yang dilihat, dipikirkannya dan dirasakannya melalui variabel/indicator kepemimpinan, komunikasi, komformitas, dan penghargaan.
3. Kinerja guru merupakan penampilan yang mengacu kepada perbuatan, dan tindakan guru dalam mengajar, dimana perbuatan dan tindakan tersebut dapat diamati sebagai perwujudan dari kompetensinya. Kinerja mengajar guru dapat dilihat dari penampilan kemampuan kerja yang mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pengajaran, serta disiplin tugas dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SD Negeri se-Kecamatan Rembang yang terdiri dari 42 SD Negeri. Lihat lampiran 1

## 2. Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yang mengacu pada tabel pengukuran sampel menurut Kretjcie & Morgan (Albertus Heriyanto, 2011: 94) yang paling mendekati dari populasi (485) yaitu 500 dan dapat diambil responden sebanyak 217 orang dengan batas toleransi kesalahan 5%. Untuk table pengukuran lihat lampiran 2.

Selanjutnya untuk menentukan jumlah responden masing-masing subpopulasi/sekolah terkait persebaran guru yang tidak merata pada tiap unit kerja, dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Proportionate Random Sampling* (Sugiyono, 2011: 87) sebagai berikut:

Observasi dilakukan untuk mengamati kegiatan yang dilakukan subyek. Dengan menggunakan observasi ini, peneliti dapat lebih yakin terhadap data yang didapatnya. Selanjutnya alat pengumpulan data dengan angket ini didasarkan atas pertimbangan bahwa: (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan, (b) setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan, (c) responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban, dan (d) dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dan dalam waktu yang tepat.

Selain itu, penggunaan angket dalam hal ini juga didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini mencakup wilayah yang luas, populasi yang besar, serta terbatasnya waktu penelitian. Indikator-indikator yang merupakan jabaran dari variabel motivasi kerja, iklim organisasi sekolah dan kinerja mengajar guru merupakan materi pokok yang selanjutnya diramu menjadi sejumlah pernyataan didalam angket.

#### **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2011: 92). Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101) instrumen merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah angket.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Sub variabel	Indikator	Instrumen	Item	Skala
<b>Motivasi Kerja</b>	1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja	a. Melaksanakan tugas sesuai prosedur	Angket	1,2	<b>Interval</b>
		b. Ketulusan guru dalam menerima dan melakukan tugas	Angket	3,4,5	
		c. Menanggung resiko pekerjaan	Angket	6,7,8	
	2. Prestasi yang dicapai	a. Sertifikasi guru melalui Portofolio/PLPG	Angket	9,10	
		b. Prestasi akademik/non akademik	Angket	11,12	
	3. Pengembangan diri	a. Evaluasi diri melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB)	Angket	13,14,15	
		b. Memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan	Angket	16,17	
		c. Kegiatan pengembangan diri secara non formal	Angket	18,19	
	4. Kemandirian dalam bertindak	a. Memberi solusi pada permasalahan pengajaran	Angket	20,21	
		b. Memiliki etos kerja yang tinggi	Angket	22,23	

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi

Variabel	Sub variabel	Indikator	Instrumen	Item	Skala
<b>Iklim Organisasi</b>	1. Kepemimpinan	a. Konsentrasi gaya kepemimpinan kepala sekolah	Angket	24	<b>Interval</b>
		b. Komitmen kepala sekolah terhadap sasaran organisasi	Angket	25,26,27	
		c. Perhatian kepala sekolah terhadap permasalahan guru	Angket	28,29	
	2. Komunikasi	a. Kemampuan kepala sekolah memotivasi pekerjaan guru	Angket	30,31,32	
		b. Manajemen konflik organisasi oleh kepala sekolah	Angket	33,34	
		c. Komunikasi bersama antara kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas kerja	Angket	35,36	
	3. Komformitas.	a. Konformitas Tidak terarah	Angket	37,38	
		b. Konformitas Identifikasi	Angket	39,40	
	4. Penghargaan	a. Penghargaan kepada guru yang berprestasi	Angket	41,42	
		b. Prestasi sekolah	Angket	43,44	



Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru SD Negeri

Variabel	Sub variabel	Indikator	Instrumen	Item	Skala
<b>Kinerja Guru</b>	1) Perencanaan pembelajaran	a. Membuat RPP b. Menyusun program pengajaran	Angket Angket	45,46,47 48	<b>Interval</b>
	2) Pelaksanaan pembelajaran	a. Melakukan Apersepsi b. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	Angket Angket	49,50 51,52	
	3) Evaluasi pembelajaran	a. Memberikan nilai/hasil belajar kepada siswa secara objektif b. Membuat hasil laporan belajar	Angket Angket	53,54,55 56	
	4) Disiplin tugas	a. Mematuhi peraturan yang ditetapkan sekolah b. Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada kepala sekolah	Angket Angket	57,58 59,60	

## H. Uji Instrumen

### 1. Uji validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, Ridwan (2005: 109-110) menjelaskan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki

validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap sekor butir.

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product*

*Moment* sebagai berikut:

- b. Item pertanyaan untuk variabel iklim organisasi sebanyak 23 butir. Setelah dilakukan uji validitas menghasilkan 2 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomer 44 dan 56. Sehingga pertanyaan yang dapat digunakan pada penelitian sebanyak 21 butir.
- c. Item pertanyaan untuk variabel kinerja guru SD Negeri yaitu sebanyak 18 butir. Setelah dilakukan uji validitas menghasilkan 2 item pertanyaan yang tidak valid yaitu nomer 5 dan 13. Sehingga pertanyaan yang dapat digunakan pada penelitian sebanyak 16 butir. Lihat lampiran 5.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik (Suharsimi Arikunto, 2002: 154). Lebih lanjut Sugiyono (2011: 121) mengemukakan bahwa: “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Pada penelitian ini rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Antara 0,400 sampai dengan 0,599 adalah cukup  
 Antara 0,600 sampai dengan 0,799 adalah tinggi  
 Antara 0,800 sampai dengan 1,000 adalah sangat tinggi  
 Perhitungan uji reliabilitas menggunakan program *SPSS version 20.0*.

Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

<b>Koefisien <i>Alpha Cronbach, α</i></b>					
<b>Alat Ukur (Skala)</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b><i>α</i></b>	<b>Jumlah Item</b>	<b><i>α</i></b>	<b>Keterangan</b>
1. Motivasi Kerja	25	0.898	23	0.919	reliabel
2. Iklim Organisasi	23	0.915	21	0.937	reliabel
3. Kinerja Guru	18	0.801	16	0.895	reliabel

Lihat lampiran 5.

### **I. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2009: 243), teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi ganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menghubungkan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Kaitannya dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana digunakan untuk menguji secara tersendiri antara hubungan variabel

## 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS version 20.0*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (mean), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), nilai maksimum, dan nilai minimum. Untuk penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas menurut Sugiyono (2010: 36) ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dengan  $n$  adalah jumlah responden.
- b. Rentang data = Data terbesar - data terkecil
- c. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval

## 2. Pengujian Prrsyarat Analisis

Dalam regresi ganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya.

Dalam penelitian ini uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji satu sisi hasil perhitungan lebih besar dari

> 0,05 berarti berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 20.0*.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji kedua yang harus dipenuhi untuk analisis korelasi adalah uji linearitas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 20.0*.

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan menurut Danang Sunyoto (2007: 90) variabel bebas mengalami multikolinearitas jika  $\alpha$  hitung <  $\alpha$  dan VIF hitung > VIF, sedangkan variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika  $\alpha$  hitung >  $\alpha$  dan VIF hitung < VIF. Pada penelitian ini menggunakan alpha/toleransi = 10% atau 0,10, maka nilai VIF = 10. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 20.0*.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **1) Uji Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi dengan dua prediktor menggunakan rumus:

$$Y = a + b$$



regresi ganda adalah sebagai berikut.

- 1) Membuat persamaan regresi berganda

$$Y =$$



1) Sumbangan relatif (SR)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Tempat Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Sementara subjek dari penelitian ini adalah guru dengan responden 217 guru. Dalam penelitian ini, kriteria guru yang dijadikan sebagai responden penelitian adalah yang sudah berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan sudah bersertifikasi guru profesional. Di Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang terdapat 42 Sekolah Dasar (SD) Negeri yang dan 485 guru kelas. Berdasarkan data yang diperoleh tentang keadaan guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang mengenai status jabatan dan sertifikasi diketahui bahwa 44,74 % atau 217 guru yang sudah berstatus sebagai PNS dan bersertifikat sebagai pendidik profesional.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap motivasi kerja guru dan iklim organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Rembang, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan iklim organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori rendah.

##### **2. Penyajian dan Analisis Data**

Deskripsi data pada masing-masing variabel diperoleh berdasarkan data yang ada di lapangan. Pada bagian ini data dari masing-masing variabel yang berupa nilai rerata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus (*mode*), standar deviasi (*standart deviation*), serta nilai maksimal dan minimal akan digunakan

untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi sebagai variabel X terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebagai variabel Y. Selain itu akan disajikan tabel distribusi frekuensi motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Lihat lampiran 6.

**a. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang**

Data motivasi kerja diperoleh melalui angket sebanyak 217 angket dengan jumlah pertanyaan 23 butir yang diberikan kepada guru. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 92 dan skor terendah ideal 23. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS version 20.0*. Lihat lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja diperoleh skor minimal sebesar 66,0; maksimal 92,0; mean (rerata) 80,16; standar deviasi 6,3; median (nilai tengah) 80,0; dan modus (kecenderungan muncul) 82,0. Kemudian deskripsi data motivasi kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Motivasi Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	23.00 – 40,24	0	0,0
2	Rendah	40,25 – 57,24	0	0,0
3	Tinggi	57,25 – 74,4	45	20,73
4	Sangat Tinggi	57,5 – 92.00	172	79,26
	<b>Jumlah</b>	--	<b>217</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru SD Negeri tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah. Motivasi kerja guru SD Negeri, berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel motivasi kerja tersebut, dapat dikatakan bahwa untuk variabel motivasi kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

**b. Statistik Deskriptif Iklim Organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang**

Data iklim organisasi diperoleh melalui angket sebanyak 217 angket dengan jumlah pertanyaan 21 butir yang diberikan kepada guru. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 84 dan skor terendah ideal 21. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS version 20.0*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel iklim organisasi diperoleh skor minimal sebesar 67,0; maksimal 84,0; mean (rerata) 76,25; standar deviasi 4,5; median (nilai tengah) 76,0; dan modus (kecenderungan muncul) 76,0. Kemudian deskripsi data iklim organisasi kepala SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Iklim organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Baik	21,00 – 36,74	0	0,0
2	Tidak Baik	36,75 – 52,4	0	0,0
3	Baik	52,5 – 68,24	6	2,76
4	Sangat Baik	68,25 – 84,00	211	97,23
	<b>Jumlah</b>	<b>--</b>	<b>217</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat diketahui bahwa iklim organisasi tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah. Iklim organisasi, berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel iklim organisasi tersebut, dapat dikatakan bahwa untuk variabel iklim organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori sangat baik.

**c. Statistik Deskriptif Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang**

Data kinerja guru diperoleh melalui angket sebanyak 217 angket dengan jumlah pertanyaan 16 butir yang diberikan kepada guru. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 64 dan skor terendah ideal 16. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program *SPSS version 20.0*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja guru diperoleh skor minimal sebesar 47,0; maksimal 64,0; mean (rerata) 55,79; standar deviasi 4,50; median (nilai tengah) 56,0; dan modus (kecenderungan muncul) 55,0. Kemudian deskripsi data kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Kinerja Guru SD Negeri SD Negeri se-Kecamatan Rembang

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	16,00 – 28,04	0	0,0
2	Rendah	28,05 – 40,04	0	0,0
3	Tinggi	40,05 – 52,04	50	23,04
4	Sangat Tinggi	52,05 – 64,00	167	76,95
	<b>Jumlah</b>	<b>--</b>	<b>217</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat diketahui bahwa kinerja guru tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah. Kinerja guru, berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kinerja guru SD Negeri tersebut, dapat dikatakan bahwa untuk variabel kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

### **3. Pengujian Prasyarat Analisis**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis data. Prasyarat untuk penelitian ini adalah menggunakan prasyarat regresi, yaitu sampel ditentukan dengan cara acak kemudian untuk pengujian menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini. Lihat lampiran 7.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogorof-Smirnov*. Berdasarkan analisis data dengan bantuan program komputer *SPSS versi 20.0*, dapat diketahui nilai signifikansi yang menunjukkan normalitas data.

Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas yaitu;

1)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pelaksanaan motivasi kerja, iklim organisasi, dan kinerja guru SD Negeri mempunyai nilai

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan langsung (korelasi) antar variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas, yaitu:

- 1)  $VIF > 10$  atau *tolerance*  $< 0,10$  adalah terganggu multikolinieritas.
- 2)  $VIF < 10$  atau *tolerance*  $> 0,10$  adalah tidak terganggu multikolinieritas.

Adapun hasil analisis uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (	0,886	4,657	Tidak terganggu multikolinieritas
Iklim Organisasi (	0,886	4,657	Tidak terganggu multikolinieritas

Variabel terikat: Kinerja guru SD Negeri

## 4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda. Lihat lampiran 8.

### a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan regresi sederhana. Hasil analisis regresi disajikan berikut ini.



Tabel 11. Hasil Regresi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Konstanta	R		Koefisien		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket
Motivasi kerja	17,398	0,754	0,569	0,479	216	7,605	1,960	Signifikan

Berdasarkan pada tabel hasil regresi di atas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi,  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , serta harga dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Besarnya masing-masing nilai dijelaskan pada pembahasan di bawah ini.

### 1) Persamaan Garis Regresi

Dari tabel di atas maka diperoleh besarnya konstanta ( $K$ ) = 17,398 dan nilai koefisien regresi ( $a$ ) = 0,479 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = aX + K$$

$$Y = 0,479$$

### 3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,605, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,960 pada taraf signifikansi 5%, maka  $7,605 > 1,960$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 56,9% dan sisanya 43,1% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya iklim organisasi dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

#### b. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan regresi sederhana. Hasil analisis regresi disajikan berikut ini

Tabel 12. Hasil Regresi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Konstanta	R		Koefisien		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket
Iklim organisasi	8,116	0,652	0,425	0,625	216	2,143	1,960	Signifikan

Berdasarkan pada tabel hasil regresi di atas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi,  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  serta harga dari koefisien korelasi dan koefisien

determinasi dari iklim organisasi terhadap kinerja guru. Besarnya masing-masing nilai dijelaskan pada pembahasan di bawah ini.

### 1) **Persamaan Garis Regresi**

Dari tabel di atas maka diperoleh besarnya konstanta ( $K$ ) = 8,116 dan nilai koefisien regresi ( $a$ ) = 0,425 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = aX + K$$

$$Y = 0,425$$

berarti terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya motivasi kerja dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.**

Analisis regresi ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru disajikan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Regresi Ganda Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri

Variabel	Konstanta	R		Koefisien		$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Ket
Motivasi kerja	19,511	0,755	0,570	0,521	216	141,773	3,06	Ha Diterima, signifikan
Iklim organisasi				0,072	216			

Berdasarkan pada tabel hasil regresi di atas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi,  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  serta harga dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Besarnya masing-masing nilai dijelaskan pada pembahasan sebagai berikut:

### 1) **Persamaan Garis Regresi**

Dari tabel di atas maka diperoleh besarnya konstanta ( $K$ ) = 8,116 dan nilai koefisien regresi (

$F_{hitung}$  sebesar 141,733, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,06 pada taraf signifikansi 5%, maka  $141,733 > 3,06$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% ditentukan oleh variabel lain, diantaranya motivasi kerja dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Apabila motivasi kerja dan iklim organisasi tinggi, maka kinerja guru juga akan tinggi. Sebaliknya apabila motivasi kerja dan iklim organisasi rendah, maka juga akan rendah. Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan iklim organisasi sebesar 57,0% dan 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah serta sarana dan prasarana.

## **5. Sumbangan Prediktor**

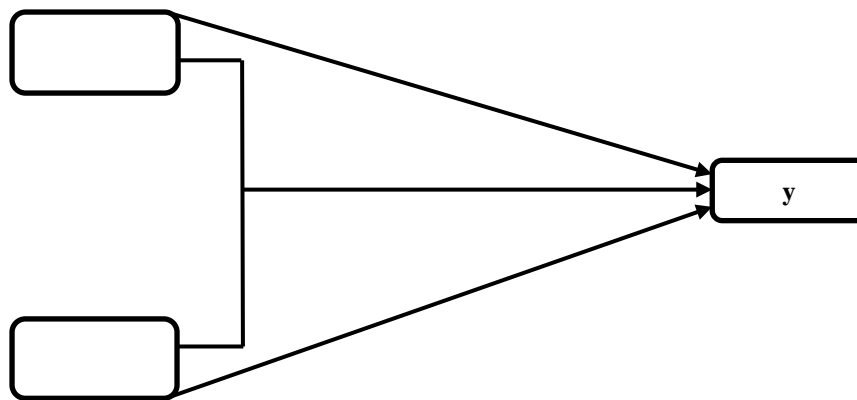
Sumbangan prediktor digunakan untuk mengetahui sumbangan (kontribusi) pada masing-masing variabel bebas. Terdapat dua jenis sumbangan, yaitu sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE). Jumlah sumbangan relatif untuk semua variabel bebas sama dengan 100%, jumlah sumbangan efektif untuk semua variabel bebas sama dengan koefisien determinasi.

Adapun hasil perhitungan untuk sumbangan relatif dan sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Penghitungan Sumbangan Tiap Variabel

Variabel Bebas	SR (%)	SE (%)
Motivasi Kerja (	47,00	26,79
Iklm Organisasi (	53.00	30,21
<b>Jumlah</b>	<b>100.00</b>	<b>57.00</b>

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 47,00% dan sumbangan efektif sebesar 26,79%, sedangkan iklim organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 53,55% dan sumbangan efektif sebesar 30,21%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi lebih besar hubungan serta pengaruhnya terhadap kinerja guru SD negeri dari pada iklim organisasi. Adapun kesimpulan hubungan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan bagan sebagai berikut:



## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan program *SPSS version 20.0* dapat dijabarkan yaitu sebagai berikut:

### **1. Motivasi kerja Berpengaruh terhadap Kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.**

Motivasi kerja merupakan faktor penting terkait kinerja seorang guru, yang turut menentukan bagaimana tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak seorang guru dalam melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Pada penelitian ini motivasi kerja difokuskan pada guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Dari hasil analisis data kuantitatif menggunakan program *SPSS versi 20.0* dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien korelasi (



regresi yakni sebesar 0,754, yang berarti nilai kinerja guru SD Negeri akan naik sebesar 0,754 pada satu satuan nilai motivasi kerja dengan asumsi nilai dari variabel motivasi kerja tetap. Besarnya persentase kontribusi dari motivasi kerja dapat diketahui melalui hasil perhitungan sumbangan relatif yaitu 47,00% dan sumbangan efektif sebesar 26,79%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang secara implisit diteliti melalui, tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak membuktikan bahwa dorongan internal maupun eksternal terhadap guru Memunculkan ketertarikan dan persistensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, maka motivasi kerja guru perlu dimanfaatkan dan dikembangkan sehingga kinerja guru di sekolah dapat meningkat.

## **2. Iklim organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.**

Iklim organisasi merupakan faktor penting terkait kinerja seorang guru. Dimana tinggi rendahnya iklim organisasi yang merupakan suasana sekolah yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama guru dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah serta lingkungan fisik sekolah tersebut turut menentukan

tinggi rendahnya kinerja guru di dalam organisasi . Pada penelitian ini difokuskan pada iklim organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Dari hasil analisis data menggunakan program *SPSS versi 20.0* dapat menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki koefisien korelasi (

pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama guru terjalin dengan harmonis. Suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah juga bisa berjalan selaras dengan pekerjaan guru, serta lingkungan fisik sekolah yang masih dalam kondisi baik dan terjaga menjadikan guru nyaman dalam bekerja di sekolah.

Dengan terdapatnya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, maka iklim organisasi perlu dibina sehingga kinerja guru di sekolah dapat meningkat.

### **3. Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.**

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa dari masing-masing variabel yaitu motivasi kerja dan iklim organisasi terdapat hubungan dengan kinerja guru SD Negeri. Dari hasil analisis data diketahui juga bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Hal ini ditunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi (

signifikansi yang bervariasi dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Dengan peningkatan dari motivasi kerja dan iklim organisasi secara optimal, maka akan meningkatkan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sesuai besarnya pengaruh dari kedua faktor tersebut, tanpa mengesampingkan faktor lain yang belum diteliti dan berpengaruh sebesar 43,0%.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diupayakan dengan cermat dan teliti, namun bagaimanapun juga memiliki kelemahan dan keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Pengambilan data dilakukan satu kali jadi (*One short study*), sehingga data hanya menggambarkan kondisi saat itu, perubahan dapat terjadi sebelum atau sesudah penelitian.
2. Fokus penelitian hanya membahas faktor-faktor positif yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja, yaitu faktor motivasi kerja dan iklim organisasi. Sedangkan secara obyektif masih banyak faktor lain yang mendukung kinerja guru seperti pemberian insentif, komunikasi interpersonal, tekanan kerja/stres kerja, kompetensi/kemampuan guru dan sebagainya.
3. Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel sehingga instrumen penelitian sudah layak untuk mengukur motivasi kerja, iklim organisasi dan kinerja guru, namun demikian pengumpulan melalui angket ini masih ada

kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab asal-asalan dan tidak jujur, serta yang kurang lengkap sehingga kurang dipahami oleh responden.

4. Penulis mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelaahan penelitian, pengetahuan yang kurang, literature yang kurang, waktu dan tenaga kelemahan dalam menterjemahkan naskah berbahasa Inggris ke Indonesia. Hal ini merupakan kendala bagi peneliti untuk melakukan penyusunan yang mendekati sempurna, namun demikian bukan berarti hasil penelitian tidak valid dan tidak reliabel.

Terlepas dari adanya kekurangan namun hasil penelitian ini telah memberikan informasi yang sangat penting bagi perkembangan guru, dunia pendidikan dan penentuan keputusan dalam manajemen pendidikan yaitu ternyata terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%.
2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Sebesar 30,21%.
3. Motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,0%. Selanjutnya 43,0% Kualitas kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah serta sarana dan prasarana.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian, dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah, Secara manajerial kepala sekolah harus memperhatikan kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran dimana

kemampuan guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran masih sangat kurang. sekolah harus memperhatikan hal tersebut dengan mengadakan evaluasi perencanaan pembelajaran, memberikan contoh cara pembuatan RPP serta mengevaluasi implementasi dari RPP tersebut dalam kegiatan belajar mengajar. Fungsi dan peranan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru serta membangun kinerja guru yang maksimal.

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adie E. Yusuf. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Agus Dharma. (1998). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Albertus Heriyanto. (2011). *Panduan Penelitian*. Yogyakarta: Prestasi Pustaka.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce E. A. (2006). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa: Agus Maulana. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Cepi Triatna. (2008). *Visionary Leadership (Menuju Sekolah. Efektif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith. (1993). *Perilaku & Desain Organisasi, Terjemahan*. Jakarta: Elex. Media Komputindo.
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Eeng Ahman. (2009). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Enco Mulyasa. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Fakry Gaffar. (1987). *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., & James H. Donnelly Jr. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hoy, Wayne. K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research and practice*. North America: Mcgraw-hill.



- Ishak Arep. (2004). *Manajemen Motivasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Johnson, Charles E. (1974). *A meaning For Competency*. Georgia: Georgia competency based education centre college of education.
- Joko Tri Prasetya. (2005). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Jones, P. (2002). *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan: Anthony R. Indra. Jakarta: Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter.
- Kerlinger, F. N. (2004). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada. University Press.
- Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- McClelland, Charles. (1985). *Human Motivation*. Illionis: Foresman Press.
- Menteri Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007. Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kemendiknas.
- Mohammad Idochi Anwar. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (1994). *Evaluasi dan Pengukuran Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Muchdyarsyah Sinungan. (1987). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nana Sudjana. (2002). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, S. (1982). *Didaktik, Azas-azas Mengajar*. Bandung: IKIP Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Razik, Taher A., & Swanson, Austin D. (1995). *Fundamental Concept Of Educational Leadership ang Management*. Columbus-Ohio: Prentice Hall.
- Ridwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sagala, S. (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, P. Sondang. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sianipar, Sj. (2000). *Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Singarimbun, M., & Sofian Effendi. (2000). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2003). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukadi. (2006). *Guru Powerful, Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu.
- Suryosubroto. (1997). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, James A. F. (1996). *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Timpe A. Dale. (1993). *Memotivasi Pegawai, Terjemahan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Uno, B. Hamzah. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uzer Usman. (2007). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Woolfolk, Anita E. (1984). *Educational Pshychology for Teachers, Second Edition*. New Jersey: Hillman Press.

# LAMPIRAN

Lampiran 1.

Daftar jumlah guru PNS di SD Negeri se-kecamatan Rembang

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD NEGERI 1 KUTOHARJO	11
2	SD NEGERI 2 KUTOHARJO	14
3	SD NEGERI 3 KUTOHARJO	12
4	SD NEGERI 4 KUTOHARJO	16
5	SD NEGERI 5 KUTOHARJO	11
6	SD NEGERI 6 KUTOHARJO	12
7	SD NEGERI MAGERSARI	12
8	SD NEGERI KEDUNGREJO	14
9	SD NEGERI TLOGOMOJO	10
10	SD NEGERI MONDOTEKO	12
11	SD NEGERI KUMENDUNG	10
12	SD NEGERI TRITUNGGAL	12
13	SD NEGERI NGADEM	10
14	SD NEGERI NGOTET	12
15	SD NEGERI PACAR	10
16	SD NEGERI SRIDADI	9
17	SD NEGERI WETON	10
18	SD NEGERI KASREMAN	13
19	SD NEGERI GEDANGAN	10
20	SD NEGERI PUNJULHARJO	12
21	SD NEGERI PADARAN	10
22	SD NEGERI TASIK AGUNG	12
23	SD NEGERI KABONGAN KIDUL	14
24	SD NEGERI GEGUNUNG WETAN	12
25	SD NEGERI GEGUNUNG KULON	11
26	SD NEGERI TURUS GEDE	10
27	SD NEGERI SUKOHARJO	14
28	SD NEGERI TIREMAN	9
29	SD NEGERI 1 PULO	11
30	SD NEGERI 2 PULO	10
31	SD NEGERI 1 PASAR BANGGI	12
32	SD NEGERI 2 PASAR BANGGI	10
33	SD NEGERI 1 WARU	10
34	SD NEGERI 2 WARU	12
35	SD NEGERI 3 WARU	10
36	SD NEGERI 1 TANJUNGSARI	12
37	SD NEGERI 2 TANJUNGSARI	11
38	SD NEGERI 1 SUMBERJO	12
39	SD NEGERI 2 SUMBERJO	12
40	SD NEGERI 3 SUMBERJO	10
41	SD NEGERI 1 LETEH	12
42	SD NEGERI 2 LETEH	16
Jumlah		485

Sumber data: Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang 2012

Lampiran 2.

Tabel pengukuran sampel Kretjcie & Morgan

Required Sample Size								
Population Size	Confidence = 95%				Confidence = 99%			
	Margin of error				Margin of Error			
	5.0%	3.5%	2.5%	1.0%	5.0%	3.5%	2.5%	1.0%
10	10	10	10	10	10	10	10	10
20	19	20	20	20	19	20	20	20
30	28	29	29	30	29	29	30	30
50	44	47	48	50	47	48	49	50
75	63	69	72	74	67	71	73	75
100	80	89	94	99	87	93	96	99
150	108	126	137	148	122	135	142	149
200	132	160	177	196	154	174	186	198
250	152	190	215	244	182	211	229	246
300	169	217	251	291	207	246	270	295
400	146	265	318	384	250	309	348	391
500	217	306	377	475	285	365	421	485
600	234	340	432	565	315	416	490	579
700	248	370	481	653	341	462	554	672
800	260	396	526	739	363	503	615	763
1,000	278	440	606	906	399	575	727	943
1,200	291	474	674	1,067	427	636	827	1,119
1,500	306	515	759	1,297	460	712	959	1,376
2,000	322	563	869	1,655	498	808	1,141	1,785
2,500	333	597	952	1,984	524	879	1,288	2,173
3,500	346	641	1,068	2,565	558	977	1,510	2,890
5,000	357	678	1,176	3,288	586	1,066	1,734	3,842
7,500	365	710	1,275	4,211	610	1,147	1,960	5,165
10,000	370	727	1,332	4,899	622	1,193	2,098	6,239
25,000	378	760	1,448	6,939	646	1,285	2,399	9,972
50,000	381	772	1,491	8,056	655	1,318	2,520	12,455
75,000	382	776	1,506	8,514	658	1,330	2,563	13,583
100,000	383	778	1,513	8,762	659	1,336	2,585	14,227
250,000	384	782	1,527	9,248	662	1,347	2,626	15,555
500,000	384	783	1,532	9,423	663	1,350	2,640	16,055
1,000,000	384	783	1,534	9,512	663	1,352	2,647	16,317
2,500,000	384	783	1,536	9,567	663	1,353	2,651	16,478
10,000,000	384	784	1,536	9,594	663	1,354	2,653	16,560
100,000,000	384	784	1,537	9,603	663	1,354	2,654	16,584
300,000,000	384	784	1,537	9,603	663	1,354	2,654	16,586

## Lampiran 3.

Tabel Responden tiap sekolah/unit kerja

No.	Unit kerja/Sekolah	Jumlah Guru	Populasi	Jumlah Responden
1	SD NEGERI 1 KUTOHARJO	11		5
2	SD NEGERI 2 KUTOHARJO	14		6
3	SD NEGERI 3 KUTOHARJO	12		5
4	SD NEGERI 4 KUTOHARJO	16		7
5	SD NEGERI 5 KUTOHARJO	11		5
6	SD NEGERI 6 KUTOHARJO	12		5
7	SD NEGERI MAGERSARI	12		5
8	SD NEGERI KEDUNGREJO	14		6
9	SD NEGERI TLOGOMOJO	10		5
10	SD NEGERI MONDOTEKO	12		5
11	SD NEGERI KUMENDUNG	10		5
12	SD NEGERI TRITUNGGAL	12		5
13	SD NEGERI NGADEM	10		5

14	SD NEGERI NGOTET	12		5
15	SD NEGERI PACAR	10		5
16	SD NEGERI SRIDADI	9		4
17	SD NEGERI WETON	10		5
18	SD NEGERI KASREMAN	13		6
19	SD NEGERI GEDANGAN	10		5
20	SD NEGERI PUNJULHARJO	12		5
21	SD NEGERI PADARAN	10		5
22	SD NEGERI TASIK AGUNG	12		5
23	SD NEGERI KABONGAN KIDUL	14		6
24	SD NEGERI GEGUNUNG WETAN	12		5
25	SD NEGERI GEGUNUNG KULON	11		5
26	SD NEGERI TURUS GEDE	10		5
27	SD NEGERI SUKOHARJO	14		6



28	SD NEGERI TIREMAN	9		4
29	SD NEGERI 1 PULO	11		5
30	SD NEGERI 2 PULO	10		5
31	SD NEGERI 1 PASAR BANGGI	12		5
32	SD NEGERI 2 PASAR BANGGI	10		5
33	SD NEGERI 1 WARU	10		5
34	SD NEGERI 2 WARU	12		5
35	SD NEGERI 3 WARU	10		5
36	SD NEGERI 1 TANJUNGSARI	12		5
37	SD NEGERI 2 TANJUNGSARI	11		5
38	SD NEGERI 1 SUMBERJO	12		5
39	SD NEGERI 2 SUMBERJO	12		5
40	SD NEGERI 3 SUMBERJO	10		5
41	SD NEGERI 1 LETEH	12		5
42	SD NEGERI 2 LETEH	16		7
Jumlah Responden				217

## Lampiran 4

# **KUESIONER PENELITIAN UNTUK GURU PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN REMBANG KABUPATEN REMBANG**

### **BAGIAN 1 : IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :
2. Pangkat/Golongan :
3. Pendidikan terakhir :
4. Masa Kerja :
5. Umur :

### **BAGIAN II : PETUNJUK**

1. Bacalah kuesioner ini secara seksama selanjutnya jawablah sesuai skala.
2. Jawaban kuesioner tidak ada yang benar dan salah ,tidak berpengaruh terhadap kondite Saudara. Jawablah dengan jujur dan apa adanya agar jawaban yang saudara berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Berikan tanda (

### BAGIAN III: PERNYATAAN

#### A. Motivasi Kerja

Berilah tanda cek (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa anda alami/rasakan

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat setuju
		1	2	3	4
1	Bapak/Ibu berperilaku dalam bekerja sesuai dengan kode etik profesi guru				
2	Bapak/Ibu melaksanakan tugas yang diberikan sekolah dengan sungguh-sungguh				
3	Bapak/Ibu berusaha untuk menguasai bahan pengajaran agar dapat melayani siswa secara optimal				
4	Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Guru				
5	Bapak/Ibu selalu berusaha rendah hati dalam bekerja agar menjadi teladan bagi siswa saya				
6	Bapak/Ibu bekerja secara sukarela dan penuh tanggung Jawab				
7	Bapak/Ibu siap berkorban demi melindungi siswa jika ada ancaman yang datang				
8	Bapak/Ibu a berani berbicara jika ada pihak sekolah berbuat menyimpang/curang di sekolah				
9	Setelah mengikuti sertifikasi, tanggung jawab bapak/ibu terhadap keberhasilan siswa akan menjadi jauh lebih besar				
10	Bapak/Ibu melaksanakan tugas yang diberikan pada waktu pendidikan dan latihan dengan sungguh-sungguh				
11	Demi untuk peningkatan kemajuan pendidikan maka Bapak/ibu harus mengikuti pendidikan dan latihan				
12	Guru seharusnya membuat karya ilmiah dan mempublikasikan kepada masyarakat				

13	Bapak/Ibu menyadari bahwa kinerja anda mengajar masih perlu ditingkatkan				
14	Bapak/Ibu merasa bersalah jika tidak mampu menjawab pertanyaan siswa karena tidak menguasai bahan				
15	Bapak/Ibu berusaha meningkatkan kemampuan mengajar				
16	Bapak/Ibu memakai acuan/rujukan di internet dalam menjawab pertanyaan siswa				
17	Penggunaan <i>software</i> video/animasi dalam menyampaikan materi lebih menarik minat siswa dalam pembelajaran				
18	Menonton film-film bertemakan pendidikan di sekolah memperkaya wawasan bapak/ibu guru				
19	Membaca majalah, jurnal, artikel, dan surat kabar yang relevan dengan dunia pendidikan di sekolah sangat penting bagi pekerjaan bapak/ibu sebagai pendidik				
20	Bapak/Ibu menegur dan menasehati siswa jika melakukan kesalahan di kelas				
21	Bapak/Ibu berusaha melayani siswa secara optimal jika mereka kesulitan mengikuti materi pembelajaran				
22	Bapak/Ibu mengutamakan kerja sebagai pendidik dibanding kepentingan pribadi				
23	Bapak/Ibu yakin persaingan yang sehat dan <i>fair</i> membuat bekerja menjadi lebih baik				

## B. Iklim Organisasi

Berilah tanda cek (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa anda alami/rasakan

No	Pernyataan	Sangat jarang	Jarang	Sering	Sangat sering
		1	2	3	4
24	Kepala sekolah menekankan hubungan antar pribadi kepada guru				
25	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah				
26	Kepala sekolah mampu memberikan saran dan kritik yang membangun ketika mengadakan pengawasan kepada bawahan				
27	Kepala sekolah memberi motivasi pada guru untuk lebih giat dalam mengembangkan diri sebagai seorang pendidik				
28	Kepala sekolah terbuka untuk berdialog dengan guru				
29	Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam pembagian rencana kerja dan kegiatan di sekolah				
30	Pendekatan disiplin kepala sekolah menghindari penekanan yang kaku				
31	Kepala sekolah meminta masukan pada guru tentang kinerjanya				
32	Kepala sekolah bersikap ramah dan santun dengan guru				
33	Kepala sekolah melibatkan semua guru dalam setiap pengambilan keputusan pada setiap permasalahan di sekolah				
34	Kepala sekolah disiplin dalam penekanan kerja sama tim di sekolah				
35	Kepala sekolah aktif berdialog dengan guru sebelum memberikan tugas kepada guru				
36	Para guru merasa tak terbebani dengan setiap keputusan terkait pembagian tugas oleh kepala sekolah				

37	Bapak/Ibu dalam mengajar, menghindari posisi sebagai penguasa yang memberikan sanksi, mengancam dan menghukum siswa apabila melanggar aturan atau tidak mengikuti kehendak saya				
38	Bapak/Ibu memberikan imbalan/hadiah tidak untuk membina kepatuhan peserta didik, tapi karena murni untuk memotivasi siswa untuk lebih bersemangat				
39	Bapak/Ibu berbicara jujur kepada semua warga di lingkungan sekolah				
40	Bapak/Ibu dalam mengajar memberikan kebebasan berpikir secara mandiri pada siswa dibarengi pengawasan terkontrol				
41	Pihak sekolah memberi insentif pada prestasi yang diperoleh guru				
42	Rekan-rekan guru menyatakan secara terbuka dukungannya pada guru yang berprestasi				
43	Pihak sekolah meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik dengan menjalin kemitraan dengan masyarakat				
44	Kepala sekolah memberikan apresiasi pada hasil kerja guru dalam memenuhi target kelulusan UN				

### C. Kinerja Guru

Berilah tanda cek (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan apa anda alami/rasakan

No	Pernyataan	Sangat jarang	Jarang	Sering	Sangat sering
		1	2	3	4
45	Bapak/Ibu membuat RPP dengan tujuan pembelajarannya merupakan penjabaran dari indikator				
46	Bapak/Ibu membuat RPP dengan pemilihan media pembelajaran sesuai tujuan materi				
47	Bapak/Ibu membuat RPP berorientasi pada tugas kreatif yang akan dibuat oleh siswa				
48	Bapak/Ibu menyusun program pengajaran semester sesuai Kurikulum				
49	Bapak/Ibu memeriksa kesiapan siswa sebelum menyampaikan materi pembelajaran				
50	Bapak/Ibu mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman atau pembelajaran sebelumnya				
51	Bapak/Ibu menyampaikan materi ajar tertentu dengan mengaitkan dengan kondisi kehidupan siswa				
52	Bapak/Ibu mengaitkan materi dengan pengetahuan yang lain yang relevan				
53	Bapak/Ibu melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan )				
54	Bapak/Ibu mengoreksi hasil ulangan untuk dikomunikasikan kepada siswa				
55	Bapak/Ibu mengadakan program remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar				
56	Bapak/Ibu membuat laporan hasil belajar mid semester kepada orang tua siswa				

57	Bapak/Ibu mengajar dengan RPP bertema tematik				
58	Bapak/Ibu mau melibatkan diri dalam kegiatan kepanitiaan sekolah				
59	Bapak/Ibu siap apabila ditunjuk oleh kepala sekolah untuk membina siswa pada kegiatan di luar jam pelajaran				
60	Bapak/Ibu aktif dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas belajar mengajar secara efektif dan efisien				



Lampiran 5. Uji Validitas dan reliabilitas

- Uji instrumen variabel motivasi kerja

item 1	Pearson Correlation	<b>,482**</b>	item 10	Pearson Correlation	<b>,578**</b>	item 19	Pearson Correlation	<b>,726**</b>
	Sig. (2-tailed)	,007		Sig. (2-tailed)	,001		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	30		N	30
item 2	Pearson Correlation	<b>,726**</b>	item 11	Pearson Correlation	<b>,655**</b>	item 20	Pearson Correlation	<b>,770**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	30		N	30
item 3	Pearson Correlation	<b>,770**</b>	item 12	Pearson Correlation	<b>,664**</b>	item 21	Pearson Correlation	<b>,707**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	30		N	30
item 4	Pearson Correlation	<b>,614**</b>	item 13	Pearson Correlation	<b>,402*</b>	item 22	Pearson Correlation	<b>,726**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,027		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	30		N	30
item5	Pearson Correlation	<b>,468*</b>	item 14	Pearson Correlation	<b>,482**</b>	item 23	Pearson Correlation	<b>,633**</b>
	Sig. (2-tailed)	,045		Sig. (2-tailed)	,007		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	30		N	30
item 6	Pearson Correlation	<b>,652**</b>	item 15	Pearson Correlation	<b>,429*</b>	total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,018		Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30		N	30
item 7	Pearson Correlation	<b>,610**</b>	item 16	Pearson Correlation	<b>,623**</b>	<b>Reliability Statistics</b>		
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000	Cronbach's Alpha	N of Items	
	N	30		N	30	<b>,919</b>	23	
item 8	Pearson Correlation	<b>,708**</b>	item 17	Pearson Correlation	<b>,480*</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,038			
	N	30		N	30			
item 9	Pearson Correlation	<b>,726**</b>	item 18	Pearson Correlation	<b>,482**</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,007			
	N	30		N	30			

- Uji instrumen variabel iklim organisasi

item 24	Pearson Correlation	<b>,483*</b>	item 33	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,587**</b>	item 42	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,747**</b>
	Sig. (2-tailed)	,036		Sig. (2-tailed)	<b>,001</b>		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	<b>30</b>		N	30
item 25	Pearson Correlation	<b>,746**</b>	item 34	Pearson Correlation	<b>,779**</b>	item 43	Pearson Correlation	<b>,587**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,001
	N	30		N	30		N	30
item 26	Pearson Correlation	<b>,764**</b>	item 35	Pearson Correlation	<b>,746**</b>	item 44	Pearson Correlation	<b>,779**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
	N	30		N	30		N	30
item 27	Pearson Correlation	<b>,616**</b>	item 36	Pearson Correlation	<b>,764**</b>	total	Pearson Correlation	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30		N	30
item 28	Pearson Correlation	<b>,448*</b>	item 37	Pearson Correlation	<b>,616**</b>	<b>Reliability Statistics</b>		
	Sig. (2-tailed)	,013		Sig. (2-tailed)	,000	Cronbach's Alpha	N of Items	
	N	30		N	30	<b>,937</b>	21	
item 29	Pearson Correlation	<b>,718**</b>	item 38	Pearson Correlation	<b>,467*</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,046			
	N	30		N	30			
item 30	Pearson Correlation	<b>,683**</b>	item 39	Pearson Correlation	<b>,718**</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000			
	N	30		N	30			
item 31	Pearson Correlation	<b>,766**</b>	item 40	Pearson Correlation	<b>,683**</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000			
	N	30		N	30			
item 32	Pearson Correlation	<b>,747**</b>	item 41	Pearson Correlation	<b>,766**</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000			
	N	30		N	30			

- Uji instrumen variabel kinerja guru SD Negeri

item 45	Pearson Correlation	<b>,490*</b>	item 55	Pearson Correlation	<b>,677**</b>	<b>Reliability Statistics</b>												
	Sig. (2-tailed)	,033		Sig. (2-tailed)	,000	Cronbach's Alpha	N of Items											
	N	30		N	30	<b>,895</b>	16											
item 46	Pearson Correlation	<b>,667**</b>	item 56	Pearson Correlation	<b>,411*</b>													
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,024													
	N	30		N	30													
item 47	Pearson Correlation	<b>,684**</b>	item 57	Pearson Correlation	<b>,539**</b>													
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,002													
	N	30		N	30													
item 48	Pearson Correlation	<b>,631**</b>	item 58	Pearson Correlation	<b>,476*</b>													
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,041													
	N	30		N	30													
item 49	Pearson Correlation	<b>,601**</b>	item 59	Pearson Correlation	<b>,684**</b>													
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000													
	N	30		N	30													
item 50	Pearson Correlation	<b>,758**</b>	item 60	Pearson Correlation	<b>,438*</b>													
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,015													
	N	30		N	30													
item 51	Pearson Correlation	<b>,802**</b>	total	Pearson Correlation	<b>1</b>													
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)														
	N	30		N	<b>30</b>													
item 52	Pearson Correlation	<b>,771**</b>																
	Sig. (2-tailed)	,000																
	N	30																
item 53	Pearson Correlation	<b>,666**</b>																
	Sig. (2-tailed)	,000																
	N	30																
item 54	Pearson Correlation	<b>,680**</b>																
	Sig. (2-tailed)	,000																
	N	30																

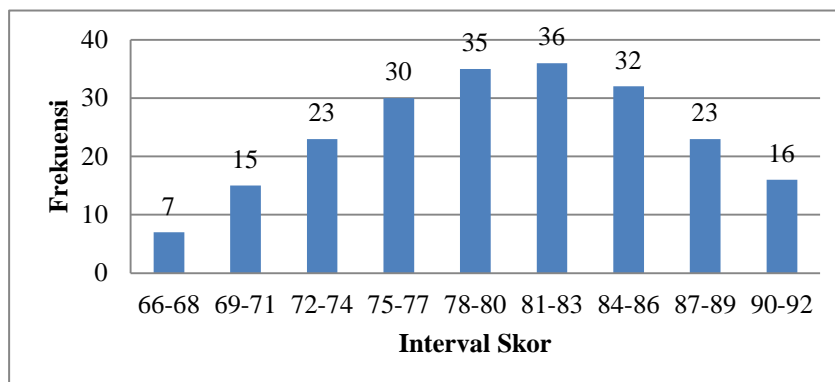
## Lampiran 6. Statistik deskriptif

Descriptive Statistics									
Variable	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat	Std. Error	Stat	Stat
Motivasi kerja	217	26	66	92	17394	80,1567	,42796	6,30427	39,744
iklim organisasi	217	18	66	84	16545	76,2442	,28346	4,17558	17,435
kinerja guru	217	17	47	64	12107	55,7926	,27184	4,00444	16,036
Valid N	217								

## Lampiran 7. Distribusi Frekuensi

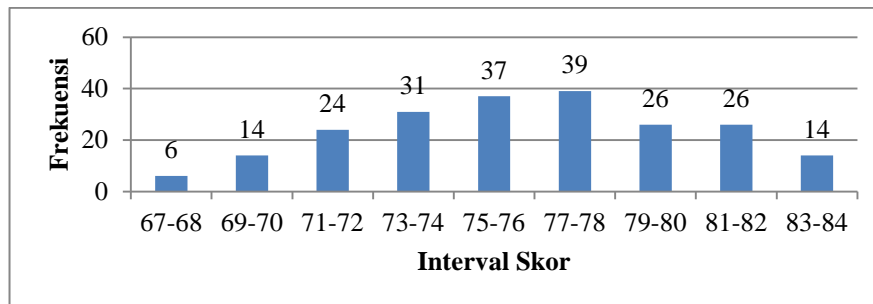
- Motivasi Kerja

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentasi (%)
1	66-68	7	3,23
2	69-71	15	6,91
3	72-74	23	10,60
4	75-77	30	13,82
5	78-80	35	16,13
6	81-83	36	16,59
7	84-86	32	14,75
8	87-89	23	10,60
9	90-92	16	7,37
Jumlah		217	100



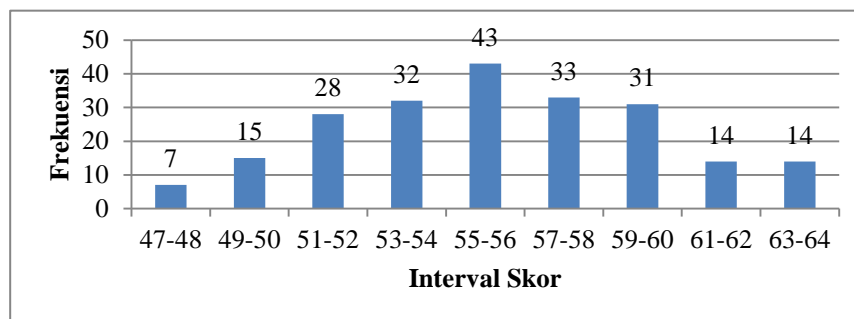
- Iklim Organisasi

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentasi (%)
1	67-68	6	2,76
2	69-70	14	6,45
3	71-72	24	11,06
4	73-74	31	14,29
5	75-76	37	17,05
6	77-78	39	17,97
7	79-80	26	11,98
8	81-82	26	11,98
9	83-84	14	6,45
Jumlah		217	100



- Kinerja Guru SD Negeri

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentasi (%)
1	47-48	7	3,23
2	49-50	15	6,91
3	51-52	28	12,90
4	53-54	32	14,75
5	55-56	43	19,82
6	57-58	33	15,21
7	59-60	31	14,29
8	61-62	14	6,45
9	63-64	14	6,45
Jumlah		217	100



Lampiran 8. Uji prasyarat analisis

Uji normalitas

- Variabel motivasi kerja

Tests of Normality						
Motivasi kerja	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	,056	217	<b>,054</b>	,982	217	,007

- Variabel iklim organisasi

Tests of Normality						
Iklim organisasi	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	,060	217	<b>,058</b>	,980	217	,003

- Variabel kinerja guru SD Negeri

Tests of Normality						
Kinerja guru SD Negeri	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	,060	217	<b>,053</b>	,980	217	,003

Uji linieritas

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups (Combined)	2169,495	26	83,442	12,250	,000
	Linearity	1969,669	1	1969,669	289,171	,000
	Deviation from Linearity	199,826	25	7,993	1,173	<b>,268</b>
	Within Groups	1294,173	190	6,811		
Total		3463,668	216			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	BetweenGroups (Combined)	1606,251	18	89,236	9,513	,000
	Linearity	1472,624	1	1472,624	156,981	,000
	Deviation from Linearity	133,627	17	7,860	,838	<b>,648</b>
	Within Groups	1857,417	198	9,381		
Total		3463,668	216			

### Uji Multikolinieritas

iklim organisasi	Sig. (2-tailed)	1	<b>,754**</b>
			,000
	N	217	217
kinerja guru	Sig. (2-tailed)	<b>,754**</b>	1
		,000	
	N	217	217
**. Correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).			

Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis

• Regresi Sederhana  $X_1$  dengan  $Y$

motivasi kerja	Pearson Correlation	1	<b>,754**</b>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	217	217
kinerja guru	Pearson Correlation	<b>,754**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	217	217
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

• Regresi Sederhana  $X_2$  dengan  $Y$

iklim organisasi	Pearson Correlation	1	<b>,652**</b>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	217	217
kinerja guru	Pearson Correlation	<b>,652**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	217	217
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

• Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,755<sup>a</sup></b>	,570	,566	2,63847
a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, motivasi kerja				

• Uji t (One-Sample Test)

Variable	Test Value = 79			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean diff
motivasi kerja	<b>2,703</b>	216	,007	1,15668
Iklim organisasi	<b>4,390</b>	216	,390	,24424



Lampiran 10. *t* Tabel

**NILAI – NILAI DALAM DISTRIBUSI *t***

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	<b>0,50</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test)						
<b>dk</b>	<b>0,25</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,659
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	<b>1,960</b>	2,326	2,576

Lampiran 11. Tabel F

## NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F UNTUK SIGNIFIKANSI 5%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,98	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,6	1,57	1,54	1,53
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,6	1,57	1,54	1,51	1,49
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,20	1,25	1,22
200	3,89	<b>3,04</b>	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	<b>1,62</b>	1,57	<b>1,52</b>	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00











KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 3448/UN34.11/PL/2013  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

24 Mei 2013

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY  
Jl. Jenderal Sudirman 5  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Maulana Faliqul Isbahi  
NIM : 08101244037  
Prodi/Jurusan : MP/AP  
Alamat : Jl.Sumber No.17, Sulang , Rembang

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang  
Subyek : Guru SD Negeri  
Obyek : Motivasi Kerja , Iklim Organisasi dan Kinerja Guru  
Waktu : Mei-Juli 2013  
Judul : Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SD Negeri Se- Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Sugito, MA.  
NIP 19600410 198503 1 002

- 1.Rektor (sebagai laporan)
- 2.Wakil Dekan I FIP
- 3.Ketua Jurusan AP FIP
- 4.Kabag TU
- 5.Kasubbag Pendidikan FIP
- 6.Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT  
(BADAN KESBANGLINMAS)  
Jl Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233  
Telepon (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 28 Mei 2013

Nomor : 074 / 1158 / Kesbang / 2013  
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth.  
Gubernur Jawa Tengah  
Up. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas  
Provinsi Jawa Tengah

Di  
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
Nomor : 3448/UN.34.11/PL/2013  
Tanggal : Mei s/d Juli 2013  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : " HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN REMBANG KABUPATEN REMBANG ", kepada :

N a m a : MAULANA FALIQUL ISBAHI  
NIM : 08101244037  
Prodi/Jurusan : MP/AP  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
Lokasi : SD Negeri Se-Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang,  
Provinsi Jawa Tengah  
Waktu : Mei s/d Juli 2013

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.

Rekomendasi Ijin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.





**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**  
**BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. A. Yani No. 160 Telp. (024) 8414205, 8454990 fax. (024) 8313122  
S E M A R A N G

**SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET / PKL**  
**Nomor : 070 / 1408 / 2013.**

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia  
Nomor : 64 Tahun 2011, tanggal 20 Desember 2011.  
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah  
Nomor 070 /263 Tanggal 20 Pebruari 2004.
- II. MEMBACA : Surat dari Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY Nomor: 074 /  
1158 / Kesbang / 2013.Tanggal 28 Mei 2013.
- III. Pada Prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN / Dapat Menerima atas  
Pelaksanaan Penelitian / Riset / Pencarian data / Praktek Kerja Lapangan ( PKL ) di Kabupaten Rembang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : MAULANA FALIQUL ISBAH.
  2. Kebangsaan : Indonesia.
  3. Alamat : JL.Karangmalang, Yogyakarta.
  4. Pekerjaan : Mahasiswa.
  5. Penanggung Jawab : MM. Wahyuningrum, MM.
  6. Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi  
Dengan Kinerja Guru SD Negeri Se Kecamatan  
Rembang Kabupaten Rembang.
  7. Lokasi : Kabupaten Rembang.

**KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat / Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya.
2. Pelaksanaan survey / riset / PKL tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri , agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.Tidak membahas masalah Politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.

3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian / PKL menolak untuk menerima Peneliti.
  4. Setelah survey / riset / PKL selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbangpol Dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.
- V. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset / PKL ini berlaku dari :  
Mei s.d Agustus 2013.
- VI. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Semarang, 30 Mei 2013

an. GUBERNUR JAWA TENGAH  
KEPALA BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS  
PROVINSI JAWA TENGAH





PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG  
**KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN  
PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. dr. Sutomo No. 16 A Telp. / Fax. (0295) 691197 Rembang  
Kode Pos 59211

Rembang, 31 Mei 2013

Nomor : 070 / 416 / 2013  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian

Yth. Kepada :  
Kepala Dinas Pendidikan  
Kabupaten Rembang  
di-  
REMBANG

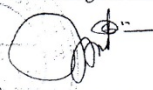
- I. Dasar : Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rembang.
- II. Membaca : Surat dari Universitas Negeri Yogyakarta " Fakultas Ilmu Pendidikan " Nomor : 3448/UN.34.11/PL/2013 Tanggal 24 Mei 2013
- III. Yang dilaksanakan oleh :
- Nama : MAULANA FALIQUL ISBAHI
  - NIM : 08101244037
  - Alamat : Desa Sulang Rt 01 Rw IV Kecamatan Sulang
  - Status/Pekerjaan : Mahasiswa
  - Kebangsaan : Indonesia
  - Lokasi : SD Negeri Se-Kecamatan Rembang
  - Waktu : 31 Mei 2013 s/d 31 Juli 2013.
  - Penanggung Jawab : Dr. Sugito, MA

Bermaksud untuk melaksanakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul :  
" Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SD Negeri  
Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang "

- IV. Pertimbangan : Bahwa dalam penelitian dapat diterima atas dasar sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian masyarakat perlu dibantu pengembangannya.
- Dengan Ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat mengganggu stabilitas Kamtibmas;
  - b. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud terlebih dahulu harus melaporkan kepada pejabat setempat;
  - c. Mentaati segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku serta petunjuk dari pejabat Pemerintah yang berwenang;
  - d. Setelah selesai melaksanakan kegiatan dimaksud, supaya melaporkan kepada Kantor Kesbang Pol dan Linmas Kabupaten Rembang;
  - e. Apabila masa berlaku surat ijin ini berakhir, sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan dari Instansi Pemohon.

Surat Permohonan Ijin Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ijin ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

An.KEPALA KANTOR KESBANG POL DAN LINMAS  
KABUPATEN REMBANG  
Kasi Poldagri & Hal

  
SUGIHARTO,SH  
Penata Tk I

NIP. 19570506 198610 1003



**PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG  
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Pemuda Km.2 Telp (0295) 691326,691410,692172 Rembang 59218  
Email.dinpendik@rembangkab.go.id

Nomor : 070/3179 / 2013  
Lampiran :  
Perihal : Ijin Penelitian

Rembang, 31 Mei 2013

Kepada  
Yth. Kepala.SD.Neg.3 Kutoharjo  
di  
**REMBANG**

Memperhatikan Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Nomor : 070 / 416 / 2013 tanggal 31 Mei 2013 perihal Ijin Penelitian, kami harapkan Saudara dapat melayani / memfasilitasi kepada :

Nama : MAULANA FALIQUL ISBAHI  
NIM : 08101244037  
Alamat : Desa Sulang Rt 01/ Rw IV Kecamatan Sulang  
Status / pekerjaan : Mahasiswa  
Lokasi Penelitian : SD Negeri se Kecamatan Rembang  
Waktu : 31 Mei 2013 s/d 31 Juli 2013  
Penanggungjawab : Dr. SUGITO, MA.  
Peserta / Pengikut :

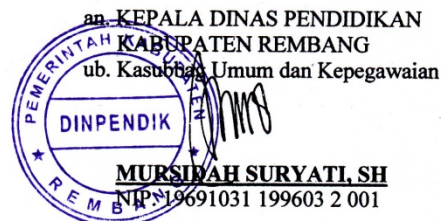
Bermaksud akan melaksanakan Ijin Penelitian guna untuk menyusun Skripsi dengan judul;

**“ Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Oganisasi Dengan Kinerja Guru SD Negeri Se. Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang ”**

Dengan catatan :

1. Pelaksanaan penelitian diharapkan tidak mengganggu pekerjaan.
2. Pelaksanaan penelitian sudah harus selesai sesuai dengan waktu yang di tetapkan.
3. Setelah selesai penelitian memberikan pelaporan.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk diperlukan sebagaimana mestinya.





**PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG  
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Pemuda Km.2 Telp (0295) 691326,691410,692172 Rembang 59218  
Email: [dinpendik@rembangkab.go.id](mailto:dinpendik@rembangkab.go.id)

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**


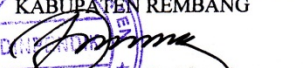
Nomor : 070/ 9245 /2013

Yang Bertanda Tangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang,  
menerangkan bahwa:

Nama : Maulana Faliqul Isbahi  
Universitas : Negeri Yogyakarta  
Judul Penelitian : **Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi  
Dengan Kinerja Guru SD Negeri Se. Kecamatan  
Rembang Kabupaten Rembang**

Bahwa nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Se. Kecamatan  
Rembang pada tanggal 31Mei s/d 17 Juni 2013.  
Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya,  
terima kasih.

Rembang, 19 Juni 2013

  
KEPALA DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN REMBANG  
  
**Drs. Dandung Dwi Sucarwo**  
NIP. 19600329 198803 1 004