

# **PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN KELARA KABUPATEN JENEPONTO**

**Sulaeman\*)**

**Dosen STAI YAPNAS Jeneponto**

*Email : sulaeman909@gmail.com*

***Abstract :** The issues raised in this study were the performance of teacher of junior high school in the district Kelara. Variable research was work motivation, work climate and teacher performance. This study aims to disclose (1) the effect of work motivation on teacher performance (2) influence the working climate together on teacher performance. Based on observation and experience studies, research found that the performance of junior high school teacher in the district Kelara still relatively low. Researchers speculate that the low performance of teachers caused by many factors, among others, teachers do not have the motivation and work climate that is less appropriate. To answer these problem, there were three hypotheses proposed first there in the influence of work motivation on teacher performance, second, there are climatic influence working on teacher performance, three, there were significant motivation and work climate simultaneously on teacher performance. Based on these result, the researchers concluded that there was a positive and significant influence motivation and work climate together on teacher performance. The authors suggest to the relevant parties to increase the motivation of teachers and creating a great work claim so that the teachers performance is better or improved significantly. In addition to these conclusions on board, it is necessary to note the presence of a number of other variables that effect performance such as financial, educational opportunities, career leveling system, promotion, organizational, culture, infrastructure, safety and labor protection were not examined ignored. Guidance to teachers in implementing the work was enhanced. The headmaster in managing school organization in order to make improvement to teachers work motivation, because it will effect the performance of teacher in performing the task. Besides that the working climate of teachers must be considered if we want to increase their performance.*

***Keywords:** Motivation, Climate, Work, and Performance*

## **PENDAHULUAN**

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 kedepan. 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 professional 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.

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 disekolah. 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 mengajarnya sehingga mutu pembelajaran akan semakin meningkat pula. Kinerja Guru akan tampak dari bagaimana Guru melaksanakan tugas pokoknya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar Guru, antara lain: motivasi, kompetensi Guru, kemampuan kerja, kompetensi Guru, status sosial Guru. berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap SMP di Kecamatan Kelara, diperoleh gambaran bahwa sebagian Guru terlihat kurang semangat dalam mengajar. ada beberapa Guru yang terlambat masuk kedalam kelas untuk memulai pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa semangat sebagian Guru tersebut masih dibawah rata-rata standar Pendidikan.

Selain itu iklim yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman, dan gairah kerja, baik bagi para Guru maupun kepala sekolah. Kondisi itu akan memotivasi Guru dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan kata lain dalam melaksanakan tugas-tugas ditempat kerjanya, iklim yang kondusif ini sangat diperlukan oleh para Guru, yang sangat berpengaruh besar terhadap prestasi kerja Guru. Dengan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian tujuan akan menimbulkan perilaku kreatif dan produktif yang akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kebenarannya maka perlu diuji secara empiris karena itulah dilakukan penelitian mengenai motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja Guru.

Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Kelara yang merupakan

salah satu sekolah yang berada di Kabupaten Jeneponto, hendaknya dapat menunjukkan kinerja yang memadai. Mengingat beratnya tugas yang mereka emban dengan standar kelulusan Ujian Nasional dari tahun ketahun yang terus meningkat, maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut, dapat diantisipasi agar tidak terjadi penurunan kinerja melalui pendayagunaan informasi mengenai usaha peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: "Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto"

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di smp Kecamatan Kelara
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di smp Kecamatan Kelara
3. Apakah motivasi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru di smp Kecamatan Kelara

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah yang telah diuraikan diatas yakni menyangkut tiga variabel yaitu : motivasi, iklim kerja, dan kinerja Guru. Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di smp Kecamatan Kelara
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Kelara.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di smp Kecamatan Kelara

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Manusia menempati posisi yang paling sentral dalam kehidupan organisasional seperti dalam lingkungan organisasi pemerintahan, organisasi niaga, organisasi politik dan sebagainya. Dari hasil analisis bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh unsur manusia di dalamnya. Perilaku manusia yang diekspresikan dalam kualitas prestasi berkaryanya merupakan indikator bagi kualitas keberhasilan organisasi. Untuk membangun prestasi kerja yang optimal sebagai wujud perilaku positif, sangat tergantung pada motivasinya. Menjadi tantangan bagi unsur pimpinan suatu organisasi untuk memotivasi bawahannya agar berperilaku positif demi kepentingan organisasinya.

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang mempengaruhi perilaku setiap orang didalam organisasi dan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh para pegawai terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi (Bary Cushway dan Derec Hodge, Alih bahasa Sularno Tjiptowardoyo, 1999:2). Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak ini dapat di picu (*touched off*) oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dalam diri orang itu sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu. Perbedaan motivasi niscayalah merupakan faktor terpenting untuk memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual (Fremont E.Kas dan James E. Rossenzweig, penterjemah A.Hasymi

Ali, 1995:299).

Seseorang mengikatkan diri menjadi pegawai atau anggota suatu organisasi pada dasarnya memiliki motif tertentu. Segala tujuan pribadi, harapan, keinginan dan cita-citanya akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada bobot pemenuhan kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Oleh karena itu faktor motivasional yang perlu dipuaskan adalah perlu selalu mendapat perhatian setiap pimpinan dalam organisasi, dengan kata lain dibangun dan dipelihara perilaku positif dan dihilangkan perilaku negatif.

Perilaku positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Dampak positif ini antara lain berkat loyalitas, dedikasi, pengarahan kemampuan, memanfaatkan keterampilan. Interaksi antar individu yang positif, persepsi yang tepat terhadap yang diinginkan organisasi. Sebaliknya perilaku negatif yang harus dihilangkan antara lain sikap yang mengutamakan kepentingan diri sendiri, faktor-faktor ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang dipercayakan.

Motivasi menjelaskan mengapa orang berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, teori motivasi secara khusus berupa jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan antara lain: (1) Apa yang menyebabkan pegawai-pegawai bekerja lebih keras ? (2) Bagaimana kinerja pegawai dapat diperbaiki? (3) Bagaimana kehadiran kerja dapat diperbaiki? (4) Jenis pembayaran dan bonus kinerja yang bagaimana yang paling efektif ? (5) Rencana pengaturan kerja yang bagaimana yang akan menghasilkan tingkat kinerja terbaik ?

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:68) yang diterjemahkan oleh Agus Dharma mengemukakan bahwa motivasi

adalah konsep yang menjelaskan kekuatan yang berpengaruh pada atau di dalam diri seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sementara itu Terry (1977:390) mengatakan bahwa: "*Motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action*". (motivasi adalah keinginan seorang individu yang mendorong untuk bertindak).

Winardi (2001:6) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter.

Kunci keberhasilan organisasi terletak pada kinerja pegawai-pegawainya yang diaktualisasikan dalam bentuk mutu kinerja dari hasil sikap pegawai terhadap organisasi dan pimpinannya. Oleh karena itu peranan motivasi sangat penting sebagai instrumen yang mampu mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Menurut Robbins (2001:166) bahwa tahapan proses timbulnya motivasi seseorang adalah:

- a) Kebutuhan tak terpuaskan,
- b) Tegangan,
- c) Dorongan,
- d) Perilaku pencarian,
- e) Kebutuhan dipuaskan, dan
- f) Pengurangan tegangan.

Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Dihadapkan kepada proses timbulnya motivasi seseorang, maka bagi pimpinan perlu mengenal para bawahan sebagai individu yang memiliki

karakteristik yang khas. Sondang P.Siagian (1995:80) menjelaskan untuk mengenal bawahan perlu memahami paling sedikit faktor-faktor seperti :

- (1) Karakteristik biografikal;
- (2) Kepribadian ;
- (3) Persepsi ;
- (4) Kemampuan belajar;
- (5) Nilai-nilai yang dianut;
- (6) Sikap;
- (7) Kepuasan kerja, dan
- (8) Kemampuan.

Pentingnya pemberian motivasi itu menurut Siagian meliputi: (1) Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. (2) Usaha tertentu sebagai akibat dari motivasi itu. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. (3) Kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Dengan kata lain bahwa kepada bawahan perlu diperlakukan secara manusiawi yaitu : (1) Bawahan diberi kesempatan untuk menyatakan keinginan, harapan, ide dan saran-saran. (2) Menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan hubungan personal yang intim dan serasi. Sebaliknya bawahan perlu pembekalan pengetahuan dan pengertian agar apa yang diharapkan oleh organisasi (pimpinan) dapat diwujudkan.

Menurut Hellriegel yang dikutip oleh Winardi (2001:132) bahwa suatu organisasi agar menjadi efektif, maka organisasi tersebut perlu menangani masalah-masalah motivasional berupa menstimulasi keputusan-keputusan untuk turut serta dengan organisasi yang bersangkutan, dan keputusan untuk memproduksi pada tempat kerja.

Interaktif antara bawahan dengan atasan dalam rangka mengaplikasikan motivasi kerja agar dapat mencapai tujuan maka perlu memiliki landasan yang jelas dan diikuti oleh proses yang jelas pula. Hasibuan (1999:98) menjelaskan landasan atas azas-azas motivasi: (1) azas mengikutsertakan, (2) azas

komunikasi, (3) azas wewenang yang didelegasikan, (4) azas adil dan layak.

Azas mengikutsertakan artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Azas komunikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi. Azas wewenang yang didelegasikan artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya yang mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Azas adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli dan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan dan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Bila hal ini dikaitkan dengan tugas guru dalam proses belajar-mengajar tentulah motivasi mereka akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dalam bekerja dan hasil pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2001:35) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berbeda dengan guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Sementara guru yang bermotivasi rendah hanya sekedar memenuhi kebutuhan dan kewajiban tanpa ada pengembangan terhadap tugas.

Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dengan indikatornya:

1. Semangat dalam melaksanakan tugas
2. Berusaha meningkatkan prestasi kerja
3. Produktif dalam bekerja
4. Suasana kerja yang kondusif
5. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan

### **Iklm Kerja**

Hakikat iklim kerja dikonstruksikan berdasarkan teori iklim organisasi, mengingat tempat kerja (sekolah) merupakan salah satu bentuk organisasi. Iklim kerja merupakan implikasi dari teori iklim organisasi yang dikaitkan dengan lingkungan kerja yakni tempat orang-orang melakukan kegiatan kerja.

Berbicara tentang konsep iklim organisasi berarti pembahasan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dilingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Iklim didefinisikan oleh stress (1985:121) sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh anggotanya.

Defenisi yang dikemukakan oleh stress diatas bila diamati secara seksama, akan terlihat dua hal penting yang dapat dicatat. Pertama, terkait dengan bidang persepsi yaitu iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat oleh para pekerja, jadi belum tentu merupakan iklim yang sesungguhnya. Misalnya, Jika pekerja merasa iklimnya terlalu otoriter maka dapat diduga bahwa mereka akan bertindak sesuai dengan anggapan tersebut, meskipun pimpinan telah berusaha untuk bersikap demokratis dan mementingkan guru. Kedua, terkait dengan anggapan adanya hubungan antara cirri yang unik dari suatu organisasi tertentu, bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, Sangat menentukan iklim organisasi tersebut. Sehingga dipercaya bahwa

iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya

Namun demikian, pada intinya para guru maupun pimpinan sesungguhnya lebih menginginkan iklim yang menyenangkan. Beberapa unsur khas yang turut membentuk iklim yang menyenangkan diantaranya : (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) Komunikasi keatas dan kebawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermamfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar, dan (10) keterlibatan guru.

Sementara itu Cushway dan Lodge berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sebagai suasana didalam organisasi : yaitu perasaan dan dorongan hati orang-orang didalamnya. Perasaan dan sikap para guru berpengaruh terhadap cara mereka melakukan pekerjaan. Beberapa yang mempengaruhi iklim organisasi diantaranya adalah motivasi pribadi, gaya manajemen, jenis pekerja, lingkungan kerja dan keadilan organisasi yang dirasakan.

Pendapat senada juga disampaikan oleh Davis dan Newstrom yang mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para guru melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu unit Sekolah atau suatu organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan konsep ini, iklim dipengaruhi oleh hamper semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa iklim adalah konsep system yang dinamis.

Mengingat masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya maka akan ditemukan organisasi yang sibuk dan efisien, sementara organisasi lain tampak lebih santai. Sebagian organisasi cukup manusiawi sementara yang lain keras

dan ketat pada peraturan. Kondisi yang demikian menjadi iklim disuatu tempat bergerak dari menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan.

Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap terbentuknya iklim dalam suatu organisasi. Terdapat delapan aspek yang berpengaruh terhadap terbentuknya iklim organisasi yaitu : (1) Struktur, (2) tantangan dan tanggung jawab, (3) kehangatan dan dukungan, (4) ganjaran dan hukuman, (5) konflik, (6) standar kinerja dan harapan-harapan, (7) identitas organisasi, dan (8) resiko berbicara.

Struktur organisasi dan tanggung jawab yang tidak jelas diberikan kepada guru akan berakibat guru menjadi tidak tahu apa yang harus dikerjakan dan sejauh mana kewenangannya dalam melaksanakan tugas. Demikian juga dengan tidak terjalinnya hubungan sesama guru secara harmonis dan kurangnya dukungan yang diberikan akan membuat kegairahan kerja guru menjadi lemah. Sistem ganjaran yang tidak adil, seringnya terjadi konflik kerja, tidak pernah dilakukan penilaian terhadap kinerja guru serta tidak bebasnya guru dalam mengeluarkan pendapat akan berakibat fatal bagi prestasi kerja guru. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memfaatkan hal-hal yang mempengaruhi iklim kerja ini sebagai peluang dalam meningkatkan kinerja guru.

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat tergantung dari hubungan dan kerja sama unsure-unsur dalam organisasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Stoner " *In fact, organization may be defined as structured system of relationship that coordinates the effort of group of people toward the achievement of specific objectives* " Intraksi dari unsure-unsur yang saling berkaitan dalam organisasi akan mempengaruhi iklim kerja pada organisasi tersebut.

Stress menyebutkan adanya beberapa kesulitan pokok dalam memahami peranan komponen kelompok khusus yang membentuk iklim dan berpengaruh dalam suasana organisasi. Hal tersebut disebabkan karena terdapat perbedaan pendapat diantara para ahli dalam menentukan komponen khusus yang terlibat dalam terbentuknya suatu iklim dan memiliki relevansi bagi semua organisasi. Secara khusus, stress mengidentifikasi sepuluh komponen iklim pada

Berdasarkan analisis dari konsep-konsep diatas yang dimaksud dengan iklim kerja adalah suasana atau keadaan lingkungan organisasi dimana manusia melakukan aktifitas, dengan indikatornya: (1) komunikasi, (2) beban kerja, (3) ganjaran dan hukuman, (4) peran serta

### **Kinerja Guru**

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Selanjutnya banyak para ahli mengemukakan definisi kinerja, antara lain:

1. Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan (lavasgue)
2. Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan " apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu (Stephen P.Robbin)
3. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi (Sehemerson, Hunt dan Osborn)
4. Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Judith R Gordon).
5. Kinerja adalah kesuksesan seseorang

- dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maer)
6. Kinerja (penampilan) adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi (Wahjo Sumidjo, 2001:430)
  7. Kinerja adalah nilai yang dihasilkan dari kemampuan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pelaksana akibat konskwensi perjanjian guru (T.Hani Handoko, 1987 : 138).
  8. Kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan yang diharapkan, spesifikasi atau bersifat formal oleh masing-masing anggota organisasi (M.Lindsay dan A.Petrick, 1997:1)
  9. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau produk/jasa yang dihasilkan oleh sesorang atau kelompok (Darma, 1991:1)
  10. Kinerja adalah merupakan suatu kumpulan total perilaku kerja yang ada pada pekerja (Griffin dan Moorheard, 1986 : 217)
  11. Kinerja adlah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas yang dilakukan individu, kelompok, organisasi. Kualiatas mengacu kepada beban kerja/target kerja,kualitas menyangkut kerapian dan kesempurnaan pelayanan yang sudah dilaksanakan. (Apulijah Abutoyo, 2007;2)
  12. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman dan waktu (Hadari Nawawi)

Hasil atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, (c) peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor tersebut maka semakin besar prestasi kerja atau kinerjanya.

Dari beberapa devenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan baik produk atau jasa oleh sesorang atau suatu organisasi.

Anaroga (2001:52) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah : Daya tarik pekerja, upah (insentif), kemauan dan perlindungan kerja, pengetahuan dan suasana kerja, harapan pengembangan karier, keterlibatan dalam kegiatan organisasi,perhatikan kepemimpinan atasan.

Zainun (1989:52) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja guru antara lain disebabkan oleh motivasi, kemampuan dan lingkugan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan oleh Zainun bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya akan sesuatu.

Kemampuan merupakan suatu unsur pelaksana kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para guru bekerja dengan cara tertentu yang mengandung berbagai unsure seperti keterampilan manual dan inteletual. Unsur ini juga mencerminkan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja.

Dinamika pekerjaan mengharuskan hasil analisis pekerjaan (Deskripsi/Spesifikasi Pekerjaan) di revieu/direvisi secara priodik, baik keseluruhan maupun sebagian, yang berarti harus dibuat standart pekerjaan baru yang berpengaruh pada pelaksanaan Evaluasi Kinerja).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto yang terdiri dari 4 SMP Negeri , namun karena sulitnya untuk menjangkau SMP yang berjarak sangat jauh dari Kecamatan Kelara maka penulis hanya mengambil 3 SMP saja yakni SMP Negeri 1 Kelara , SMP Negeri 2 Kelara,

dan SMP Negeri 3 Kelara, yang diharapkan nantinya dapat mewakili SMP yang lainnya. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu Maret-April 2016.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 68 orang. Untuk penelitian ini semua populasi diambil sampelnya sebanyak 100%, yaitu sejumlah 40 orang, dengan sebagai terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1  
Jumlah Guru SMP Kecamatan Kelara

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Keterangan
1	SMP N 1 Kelara	27 Orang	PNS
2	SMP N 2 Kelara	20 Orang	PNS
3	SMP N 3 Kelara	21 Orang	PNS
	Jumlah	68 Orang	

Sumber: UPTD Kabupaten Jeneponto 20014/2015

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Perhitungan analisis statistik deskriptif masing-masing diuraikan meliputi: tabel distribusi frekuensi, perhitungan rata-rata (M), Median (Me), modus (Mo), standar deviasi (SD) dan grafik histogram setiap variabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### Perhitungan Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen dilakukan pada 10 orang guru yang tidak termasuk sebagai sampel penelitian, dalam hal ini uji coba instrumen dilakukan pada guru SMP Kecamatan Kelara. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk menguji keabsahan (validitas) dan kehandalan (releabilitas) butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu dilakukan analisis hubungan antara skor butir dengan skor total.

### Validitas

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total ( $r_{hit}$ ) melalui teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* (rumus terlampir). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument dari masing-masing variabel.

### Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan guru dan dianalisis dengan menggunakan *alpha cronbach*. Cara ini dipilih dan dianggap sesuai dengan instrumen yang disusun.

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa:

- 1) Koefisien reliabilitas instrumen kinerja guru dengan 14 butir pernyataan, adalah sangat tinggi yaitu  $r_{hit} = 0,868$
- 2) Koefisien reliabilitas instrumen motivasi kerja dengan 14 butir pernyataan, adalah sangat tinggi yaitu  $r_{hit} = 0,888$
- 3) Koefisien reliabilitas instrumen iklim kerja dengan 14 butir pernyataan, adalah juga sangat tinggi yaitu  $r_{hit} = 0,915$

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas, maka diperoleh instrumen penelitian yang valid yang digunakan untuk penelitian dengan rincian untuk variable kinerja guru (Y) sebanyak 11 instrumen, untuk variable motivasi kerja ( $X_1$ ) sebanyak 11 instrumen dan untuk variable iklim kerja ( $X_2$ )

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada seluruh butir pernyataan dalam instrumen dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product*

Moment. Data diolah dengan bantuan program SPSS for Windows releas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuesioner yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian

*Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel.

Pernyataan dinyatakan reliabel (handal) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, artinya seluruh kuesioner yang digunakan andal untuk menjadi instrumen penelitian.

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Variabel	Item	Pearson corellation	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi kerja	X1.1	,432(**)	,000	valid	,751(a)	Non Reliabel
	X1.2	,529(**)	,000	Valid		
	X1.3	,602(**)	,000	Valid		
	X1.4	,500(**)	,000	Valid		
	x.1.5	,610(**)	,000	Valid		
	X.1.6	,593(**)	,000	Valid		
	X.1.7	,615(**)	,000	Valid		
	X.1.8	,606(**)	,000	Valid		
	X.1.9	,531(**)	,000	Valid		
	X.1.10	,518(**)	,000	Valid		
	X.1.11	,338(**)	,005	Tidak valid		
Iklim kerja	X2.1	,426(**)	,000	Valid	,679(a)	Non Reliabel
	X2.2	,586(**)	,000	Valid		
	X2.3	,503(**)	,000	Valid		
	X.2.4	,369(**)	,002	Valid		
	X2.5	,656(**)	,000	Valid		
	X2.6	,522(**)	,000	Valid		
	X2.7	,667(**)	,000	Valid		
	X2.8	,675(**)	,000	Valid		
	X2.9	,358(**)	,003	Valid		
	X2.10	,371(**)	,000	Valid		
Kinerja guru	Y.1	,547(**)	,000	Valid	,892(a)	Non Reliabel
	Y.2	,703(**)	,000	Valid		
	Y.3	,760(**)	,000	Valid		
	Y.4	,674(**)	,000	Valid		
	Y.5	,639(**)	,000	Valid		
	Y.6	,737(**)	,000	Valid		
	Y.7	,696(**)	,000	Valid		
	Y.8	,794(**)	,000	Valid		
	Y.9	,732(**)	,000	Valid		
	Y.10	,638(**)	,000	Valid		
	Y.11	,687(**)	,000	Valid		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari tabel 2 di atas bahwa uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's*

*correlation* > 0,25 atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05. maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa

motivasi kerja (X1) dari 11 item pertanyaan X1.11 tidak valid sehingga 10 item yang masuk dalam pengolahan data. Iklim kerja (x2) dari 10 item pertanyaan semua data valid. Dan kinerja guru dari 11 item pertanyaan semua data valid. Untuk uji realibilitas semua variabel motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja guru tidak realibilitas.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja

terhadap kinerja guru. ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP DI KECAMATAN KELARA . Di bawah ini akan disajikan hasil analisis dengan menggunakan model regresi baik sederhana maupun regresi berganda sebagai berikut :

### Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru maka uji hipotesis yang digunakan adalah secara parsial, dan hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3 Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,033	3,366		1,792	,078
X.1	,601	,092	,607	6,494	,000
X.2	,244	,106	,215	2,304	,024

Sumber : Data diolah

### Variabel motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja guru

Ho = tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Ha = terdapat pengaruh positif dan significant antara motivasi kerja dengan Kinerja guru

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variable motivasi kerja adalah  $0,00 > 0,05$  maka Ho diterima atau Ha ditolak. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti variable motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

### Variabel iklim kerja terhadap kinerja guru

Ho = tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap Kinerja guru

Ha = terdapat pengaruh positif dan significant antara iklim kerja dengan Kinerja guru

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variable iklim kerja adalah  $0,024 > 0,05$  maka Ho diterima atau Ha ditolak. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti variable iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

### Variabel motivasi dan iklim kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru atau berpengaruh secara simultan

Untuk menguji hipotesis pengaruh simultan motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Uji Hipotesis pengaruh simultan motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610.239	2	305.120	34.254	.000 <sup>a</sup>
	Residual	578.996	65	2.543		
	Total	1189.235	67			

a. Predictors: (Constant), iklim, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS dihasilkan. Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya sebesar 0,00 lebih besar < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian variable motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

1. uji R (determinan)

Tabel 5 uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716(a)	,513	,498	2,985

Dari tabel diketahui besarnya koefisien determinasi (R adalah ,513), hal ini berarti 12,3% variasi kinerja guru bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan iklim kerja. Sedangkan sisanya 87,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja adalah  $0,00 < 0,05$  maka

Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Suatu kinerja pasti diawali oleh niat dan niat itulah merupakan suatu motor penggerak seorang guru melakukan suatu kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Seperti yang diungkapkan Winardi (2004) bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Moekijat (2002) juga mengungkapkan bahwa: "motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu". Motivasi merupakan dorongan dalam diri guru untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rumiati (2007), Sri Wartulas (2003) dan Rohadi (2005)

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja seorang guru sangat penting untuk peningkatan kinerja guru, dengan motivasi yang dimiliki maka guru dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung kajian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di smp dikecamatan kelara kabupaten jeneponto. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dari 68 responden Guru smp di kecamatan kelara kabupaten jenponto tergolong baik/penting dengan rata-rata sebesar 2,78%. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja Guru. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri Guru untuk melaksanakan tugas. Duncan dalam Uno (2007) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (Guru). Bagi seorang Guru, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Herzberg dalam Hasibuan (2003) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel iklim kerja adalah  $0,24 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Iklim kerja merupakan implikasi dari teori iklim organisasi yang dikaitkan dengan lingkungan kerja yakni tempat orang-orang melakukan kegiatan kerja.

Berbicara tentang konsep iklim organisasi berarti pembahasan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat di lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Iklim didefinisikan oleh stress (1985:121) sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh anggotanya.

Defenisi yang dikemukakan oleh stress diatas bila diamati secara seksama, akan terlihat dua hal penting yang dapat dicatat. Pertama, terkait dengan bidang persepsi yaitu iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat oleh para pekerja, jadi belum tentu merupakan iklim yang sesungguhnya. Misalnya, Jika pekerja merasa iklimnya terlalu otoriter maka dapat diduga bahwa mereka akan bertindak sesuai dengan anggapan tersebut, meskipun pimpinan telah berusaha untuk bersikap demokratis dan mementingkan guru. Kedua, terkait dengan anggapan adanya hubungan antara cirri yang unik dari suatu organisasi tertentu, bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, Sangat menentukan iklim organisasi tersebut. Sehingga dipercaya bahwa iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya

Gibson, Ivancevich dan Donnelly mengatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dianggap menjadi kekuatan

utama memengaruhi perilaku guru. Dalam hal ini perilaku guru akan terbentuk dari iklim yang diciptakan dalam suatu organisasi kerja. Perilaku positif dari guru terhadap kerjanya akan timbul dari iklim kerja yang kondusif, sedangkan perilaku negative dapat timbul akibat iklim organisasi yang tidak kondusif.

### **Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.8. Dari perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS dihasilkan. Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,01$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian variable motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Hal ini berarti variable motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Guru dipengaruhi oleh factor- factor motivasi dan iklim kerja dan juga sangat tergantung sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta melihat kembali pemaparan dari bab-bab sebelumnya, maka sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan dapat ditarik kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi untuk variable motivasi kerja adalah  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti variable motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi untuk variable iklim kerja adalah  $0,024 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti variable iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
3. Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,01$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian variable motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini berarti variable motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Guru dipengaruhi oleh factor-factor motivasi dan iklim kerja dan juga sangat tergantung sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan di atas dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan seperti di bawah ini:

1. Pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih ditingkatkan. Hal ini mengingat kinerja guru sangat besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. Pemberian motivasi kerja oleh pimpinan kepada guru harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tumbuh kesadaran pada setiap guru untuk melaksanakan tugas secara sukarela.

2. Kepala sekolah dalam mengelola organisasi sekolah agar melakukan peningkatan terhadap motivasi kerja guru, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas.
3. Selain itu iklim kerja guru harus diperhatikan jika menginginkan kinerja mereka meningkat. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan melalui perbaikan iklim kerja guru.
4. Selanjutnya sumbangan variabel motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru cukup signifikan. Supaya kepala sekolah melakukan atau menerapkan secara bersama-sama kedua variabel tersebut, sehingga kinerja guru meningkat yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah atau SMP di Kecamatan kelara kabupaten jeneponto.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abotoyo Apulijah, 2007, Evaluasi Kinerja dengan Pendekatan MSDM Strategik, Hand Out, MM Angkatan XIV, UPI "YPTK" Padang (Tidak dipublikasikan)
- Buku Panduan Bantuan Operasional Sekolah, 2007, Jakarta
- Cushway, Barry dan Derek Hodge (Sulamo Tjiptowardoja, penterjemah), 1999, Prilaku dan desain Organisasi, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dharma, Agus, 2000, Manajemen Supervisi, Raja Grafindo: Jakarta.
- Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3 PNS)
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1977, Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses Jakarta: Binarupe Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 1999, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2003, Kepemimpinan Mengektifkan Organisasi, Cetakan Kedua, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Diktat Kuliah)
- Priyatno, Dwi, 2008, Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data Dan Uji Statistik, Yogyakarta: Mediacom.
- Sastradinigrat, Soebagio, 2002, Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan IHC, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, Metodologi Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeth.
- Supranto, J, 2003, Metode Riset PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Terry, George R, 1977, Principles of Management, Illions, Richard D. Irwin, Inc. Home Wood.
- Thoha, Miftah, 2001, Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari, 1989, Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Jakarta: Balai Aksara.

\*) *Penulis adalah Dosen STAI YAPNAS Jeneponto*