

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN DASAR
DI GUGUS 04 INDRAJAYA KABUPATEN PIDIE**

ERNIATI
NIM. 22116010

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan pada
Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Erniati
NIM : 22116010
Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaaya Kabupaten Pidie

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada ujian tesis program Magister.

Banda Aceh, 03 September 2024

Pembimbing I



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

Pembimbing II



Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd.
NIDN. 1801018601

LEMBAR PENGESAHAN

ERNIATI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN DASAR DI GUGUS 04 INDRAJAYA KABUPATEN PIDIE

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 06 September 2024

Pembimbing I



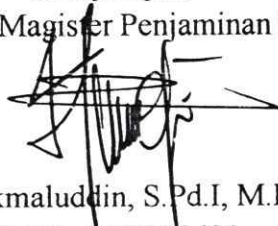
Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

Pembimbing II



Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I, M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN DASAR DI GUGUS 04 INDRAJAYA KABUPATEN PIDIE

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 06 September 2024

Tanda Tangan

Pembimbing I Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0031126364

()

Pembimbing II Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

()

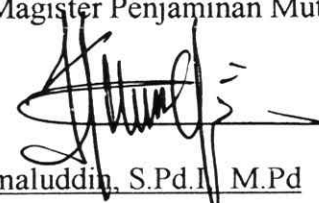
Penguji I Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

()

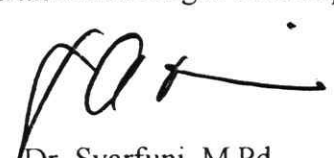
Penguji II Dr. Rahmatullah, M.Si
NIDN. 0101037203

()

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan


Dr. Akmaluddin, S.Pd.I, M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena


Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

PENGESAHAN KELULUSAN

Tesis ini dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie* telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh ERNIATI, Nim 22116010 Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada Hari Sabtu tanggal 07 September 2024.

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Drs. Musdiani, M.Pd
NIDN. 0012316364

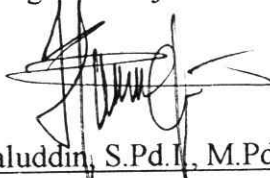
Pembimbing II



Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

Mengetahui,

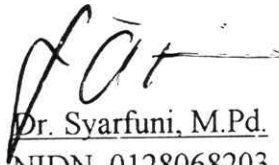
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat dan Memalsukan Data

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERNIATI
NIM : 22116010
Angkatan : II
Prodi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya saya sendiri, bukan dikerjakan orang lain;
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya;
3. Saya tidak ada merubah atau memalsukan data penelitian saya.

Jika ternyata dikemudian hari terbukti bahwa telah melakukan salah satu hal diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 01 November 2024

Saya yang membuat pernyataan,



ERNIATI

ABSTRAK

Erniati. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaaya Kabupaten Pidie. Tesis. Banda Aceh: Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena, Juli 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaaya Kabupaten Pidie. Waktu penelitian pada bulan Maret 2024. Populasi penelitian sebanyak 85 orang dan diambil sampel secara sengaja (*purposive*) sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat responden tentang variabel iklim organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan model penduga persamaan regresi linear berganda $Y = 8.025 + 0.430X_1 + 0.467X_2$. Variabel Iklim Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 7.039 dan sig. 0,000. Variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 5.367 dan sig 0.000. Variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaaya Kabupaten Pidie dengan nilai F hitung sebesar 54.599 dan nilai sig 0.000. Koefisien korelasi (r) sebesar 0.861 atau terdapat korelasi sangat kuat antara iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.742 menunjukkan bahwa kontribusi variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 74.2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 25.8% merupakan kontribusi factor lain. Iklim organisasi lebih ditingkatkan lagi perannya dalam meningkatkan kinerja guru terutama kualitas komunikasi dalam menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Erniati. The Influence of Organizational Climate and Work Motivation on The Performance of Basic Education Teachers in Group 04 Indrajaya, Pidie Regency. Thesis. Banda Aceh: Postgraduate Bina Bangsa Getsempena University, July 2024.

This research aims to determine the influence of organizational climate and work motivation on the performance of basic education teachers in group 04 Indrajaya, Pidie Regency. The time of the research was March 2024. The research population was 85 people and 41 people were sampled purposively. Data collection techniques through observation, documentation and questionnaires. The Likert scale is used to measure respondents' opinions regarding organizational climate variables (X_1), work motivation (X_2), and performance (Y). The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of data analysis show that the multiple linear regression equation estimation model is $Y = 8.025 + 0.430X_1 + 0.467X_2$. The Organizational Climate variable (X_1) partially has a significant effect on Performance (Y) with a calculated t value of 7.039 and sig. 0,000. The work motivation variable (X_2) partially has a significant effect on performance (Y) with a calculated t value of 5.367 and sig 0.000. The variables organizational climate (X_1) and work motivation (X_2) simultaneously have a significant effect on the performance (Y) of basic education teachers in group 04 Indrajaya, Pidie Regency with a calculated F value of 54,599 and a sig value of 0.000. The correlation coefficient (r) is 0.861 or there is a very strong correlation between organizational climate (X_1) and work motivation (X_2) and teacher performance (Y). The coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0.742, indicating that the contribution of organizational climate and work motivation variables to teacher performance was 74.2%, while the remaining 25.8% was the contribution of other factors. The role of the organizational climate in improving teacher performance, especially the quality of communication in conveying work-related information, is further enhanced.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan proposal Thesis ini yang berjudul ***Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie***. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Thesis ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Magister Pendidikan (S2) pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan thesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Lili Kasmini, S.Si.,M.Si, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
2. Bapak Dr. Syarfuni, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
3. Bapak Dr. Akmaluddin, S.Pd,I.,M.Pd, selaku ketua Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
4. Bapak Dr. Drs. Musdiani, M.Pd, sebagai pembimbing I yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga terselesainya Thesis ini dengan baik.
5. Ibu Dr. Siti Mayang Sari, M. Pd, selaku pembimbing II yang telah sangat banyak memberikan masukan, saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan Thesis ini.

6. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
7. Teristimewa penulis persembahkan thesis ini kepada suami tercinta, Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan, serta dorongan yang luar biasa selama penulis mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan pendidikan.
8. Karya tulis ini juga penulis persembahkan kepada seluruh keluarga besar yang terus memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan Thesis ini. Terima kasih banyak yang tak terhingga untuk semua doa dan dukungannya.
9. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat saya seperjuangan di Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
10. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga thesis ini dapat di selesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Thesis ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal'alam.

Banda Aceh, 27 Juli 2024
Penulis

Erniati
NIM : 22116010

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing	ii
Lembar Persetujuan dan Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.7. Definisi Operasional Variabel	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kerangka Teoritis	9
2.1.1. Iklim Organisasi	9
2.1.2. Motivasi Kerja.....	17
2.1.3. Kinerja Guru.....	26
2.2. Kerangka Konseptual	34
2.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru	34
2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	34
2.2.3. Kerangka Berpikir	35
2.2.4. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1. Lokasi Penelitian	38
3.2. Populasi dan Sampel.....	38
3.3. Desain Penelitian	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data	41
3.5. Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	47
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	58
4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.1.5. Uji Hipotesis	62
4.2. Pembahasan.....	64
4.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)	64
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).....	66
4.2.3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)	68
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 70
5.1. Simpulan	70
5.2. Saran.....	71
 DAFTAR PUSTAKA	 72
LAMPIRAN.....	76
RIWAYAT HIDUP.....	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Populasi Guru dalam Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie	39
3.2. Definisi dan Operasional Variabel	40
3.3. Skala Pengukuran.....	43
4.1. Variabel Iklim Organisasi (X1).....	47
4.2. Variabel Motivasi Kerja (X2)	50
4.3. Variabel Kinerja Guru (Y)	54
4.4. Hasil Uji Validitas.....	57
4.5. Hasil Uji Reliabilitas	58
4.6. Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	59
4.7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
4.8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.9. Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
4.10. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	64
4.11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	37
4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	76
2. Data Penelitian	80
3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	82
4. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	88
5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	96
6. Hasil Uji Normalitas	99
7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan definisi pendidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Definisi tersebut menyiratkan bahwa fungsi pendidikan yaitu membina kepribadian, mengembangkan kemampuan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik sebagai bekal dalam kehidupannya di masyarakat (Fitri, 2021).

Proses pendidikan dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun tujuan pendidikan yaitu mampu melahirkan generasi yang berkualitas dan berkarakter serta memiliki pandangan yang luas kedepan demi tercapainya cita-cita yang diharapkan serta mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan (Utomo et al, 2023). Ketersediaan guru dengan profesionalitas yang baik, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, ketersediaan tenaga administrasi yang berkualitas, adanya kultur dan iklim organisasi yang kondusif, dan keterlibatan komite sekolah sebagai mitra sekolah secara aktif dan proporsional, memberikan manfaat kontribusi penting bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Syarfuni et al, 2024).

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu guru sering dipandang sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan pendidikan (Agustiani, et al, 2022).

Guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Jika guru bekerja secara profesional, sekolah dapat menghasilkan siswa yang unggul. Di sisi lain, untuk sumber daya, dalam hal ini guru, tidak dikelola dengan baik, siswa juga tidak berkembang secara maksimal. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar (Musdiani et al, 2024).

Selama ini indikator penilaian kinerja guru hanya berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan SKP. PKG merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Penilaian ini sebagai bahan evaluasi ada tidaknya hambatan dalam pelaksanaan kerja dan sebagai referensi dalam melakukan pengembangan di satuan pendidikan. Apabila hasil penilaian menunjukkan kinerja yang buruk maka akan berdampak negatif

terhadap sekolah. Oleh karena itu penilaian harus dilakukan secara objektif (Agustiani, et al, 2022).

Permasalahan umum yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa penilaian kinerja hanya sekedar formalitas untuk memperoleh predikat guru dan sekolah dengan kategori baik di masyarakat. Kinerja guru masih banyak yang belum profesional, hal ini bisa dilihat dari guru mengajar tanpa persiapan yang matang, guru belum membuat RPP pada tahun ajaran baru, guru belum mampu membuat RPP secara mandiri dan hanya mengandalkan copy paste dari sekolah lain. Implementasi pembelajaran tidak konsisten dengan RPP yang telah dipersiapkan, guru belum menggunakan acuan kurikulum yang diberlakukan. Pelaksanaan pembelajaran kurang bervariasi dimana guru masih mengandalkan metode ceramah dan belum menggunakan media pembelajaran sehingga pembelajaran tidak efektif, siswa merasa jenuh dan ramai sendiri. Hal ini mengakibatkan prestasi siswa tidak tercapai secara optimal yang ditunjukkan oleh nilai masih dibawah KKM (Utomo, et al, 2023).

Kinerja guru yang masih rendah tentu berkaitan erat dengan berbagai hal yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang menentukan kinerja guru adalah iklim organisasi. Menurut Wirawan (2021), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Dengan demikian, Agustiani et al (2022) berpendapat bahwa sekolah yang memiliki iklim organisasi yang kondusif akan mampu mendukung guru untuk bekerja dengan nyaman dan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Janah et al. (2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung

maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Fortunately et al. (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

Ada beberapa hal yang berperan penting dalam penciptaan iklim sekolah yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi (Supardi, 2019). Iklim sekolah yang kurang mendukung dalam pembelajaran bisa menyebabkan kurang berhasilnya tujuan pendidikan. Iklim sekolah yang kurang baik dan hubungan kurang serasi antara guru dengan sesama guru, guru dengan atasan dan guru dengan siswa ikut menyebabkan kinerja akan buruk. Iklim sekolah yang nyaman dan kondusif dapat mendorong kinerja guru yang maksimal (Utomo, et al, 2023).

1.2. Identifikasi Masalah

Hasil observasi peneliti diperoleh informasi bahwa iklim organisasi di sebagian besar sekolah di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie menunjukkan kondisi yang kurang kondusif, ini bisa dilihat antara lain masih rendahnya tingkat kenyamanan sekolah seperti lingkungan fisik sekolah belum tertata dengan baik, toilet yang tidak memadai, tidak semua sekolah memiliki ruang perpustakaan, sarana pembelajaran seperti infocus hanya ada satu sedangkan pembelajaran menuntut penggunaan teknologi. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya konflik diantara guru yang akan menggunakan media tersebut.

Hasil wawancara tidak terstruktur dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru dijelaskan bahwa ketidaknyamanan juga dapat dilihat berdasarkan

hubungan antar individu yang kurang kondusif, seperti hubungan antar guru, hubungan siswa dengan guru, dan hubungan orang tua siswa dengan sekolah masih belum optimal. Sebagian besar guru umumnya hanya sebatas memberikan pembelajaran dan tes tanpa memperhatikan bahwa siswa memiliki karakter yang unik atau berbeda dan perlu penanganan yang berbeda. Demikian pula hubungan orang tua siswa dengan sekolah kurang terbina dengan baik karena sebagian besar orangtua menganggap bahwa pihak sekolah yang bertanggungjawab terhadap kualitas pembelajaran siswa.

Kinerja berkaitan dengan motivasi kerja guru. Motivasi kerja berupa proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan (Sakiman, 2019). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa narasumber bahwa motivasi kerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie masih rendah, hal ini bisa dilihat dari masih banyak guru yang sering datang terlambat ke sekolah dan bahkan sering tidak masuk kelas untuk mengajar. Faktor lain yaitu kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap guru dan di lain pihak rendahnya dukungan orang tua siswa dalam mendukung kegiatan belajar mengajar semakin membuat guru malas untuk mengajar dan ketika terjadi sesuatu pada anak didik seluruh tanggung jawab diserahkan sepenuhnya kepada guru.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam dunia pendidikan maka pemerintah dan berbagai pihak terus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan berbagai cara. Upaya tersebut antara lain melalui iklim sekolah yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja para guru sehingga

dapat mendorong kinerja guru. Kualitas pendidikan diharapkan dapat meningkat melalui upaya yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti memandang perlu dilakukan pembatasan masalah agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen dan variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Batasan masalah penelitian ini adalah pengaruh iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), terhadap kompetensi guru (Y) pendidikan dasar di Kecamatan Pidie Kabupaten Pidie. Keterkaitan antar variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.
2. Motivasi kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.
3. Iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai upaya peningkatan kinerja guru pendidikan dasar. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi masyarakat dan sebagai bahan referensi yang mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

2. Hasil penelitian ini dapat dilakukan evaluasi bagi Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie sehingga dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dalam menciptakan iklim organisasi, meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan penelitian lebih lanjut bagi yang berminat terhadap objek penelitian ini.

1.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen dan variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Definisi masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja guru (Y) adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Emda, 2019)
2. Iklim organisasi (X_1) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi (Sobirin, 2019).
3. Motivasi kerja (X_2) merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Wibowo, 2019).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Iklim organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi (Manik dan Megawati, 2019).

Lingkungan dalam suatu organisasi membentuk kekuatan sosial yang akan mempengaruhi pola perilaku orang-orang yang ada didalamnya. Iklim organisasi adalah lingkungan atau situasi anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menunjukkan gaya hidup maka secara otomatis akan mempengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi termasuk perilaku anggotanya (Robirodia, 2019).

Iklim organisasi sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif dialami oleh guru dan mempengaruhi sikap-sikapnya berdasarkan kepentingan sekolah (Lewaherilla, 2021). Iklim organisasi sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter,

spirit, etos, suasana batin, setiap sekolah. Iklim sekolah merupakan suatu keadaan atau suasana yang terdapat pada suatu sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja sekolah dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Maka tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah seperti tindak kekerasan, tindak intimidasi juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut (Daryanto, 2020).

Supardi (2019) menambahkan bahwa beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan yang nyaman dan menyenangkan bagi personil organisasi sehingga anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Oleh karena itu memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting (Sobirin, 2019).

Iklim organisasi adalah karakteristik organisasi yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya. Iklim organisasi memang sangat penting karena menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku,

prestasi, komitmen dan kepuasan kerja sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik (Fakhry dan Tien, 2021).

Iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerjasama antar bagian dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang baik membuat di dalam organisasi dapat bekerja dengan tenang dan terbebas dari rasa was-was atau pun diskriminasi saat bertugas, meskipun organisasi juga punya aneka ragam publik dengan kepentingan berbeda (Irwansyah dan Alunaza, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik suatu organisasi yang memiliki kekuatan sosial sehingga mampu mempengaruhi interaksi setiap anggotanya, pola perilaku, sikap dan perasaan. Iklim organisasi yang kondusif maka organisasi akan berjalan dengan baik karena setiap individu dalam organisasi tersebut akan merasa nyaman dan bekerja dengan baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim sekolah yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antar personil yang baik dan dukungan kerja yang tinggi pula sehingga akan menyebabkan kinerja guru meningkat. Iklim yang buruk mempengaruhi pula kinerja guru dan menyebabkan kinerja menjadi rendah (Utomo, et al, 2023).

Iklim sekolah dipengaruhi oleh perilaku person yang ada baik yang ada di dalam sekolah maupun di luar sekolah (Sumar, 2020). Hal-hal yang menentukan iklim sekolah adalah interaksi antar guru dengan kepala sekolah, interaksi guru

dengan guru, interaksi guru dengan siswa dengan siswa serta interaksi sekolah dengan masyarakat dan semuanya dapat menjalin hubungan yang harmonis di dalam pencapaian tujuan pendidikan pendidikan pada umumnya dan tujuan sekolah pada khususnya di dalam menciptakan iklim sekolah sehingga terjalin hubungan kerja sama pada personil (Utomo, et al, 2023).

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan iklim sekolah yang kondusif. Dalam hal ini, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Agar semua tugas dapat terselesaikan dengan baik, maka kepala sekolah dan guru harus berada dalam kondisi atau iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan memberi perasaan nyaman dan bebas dalam menyelesaikan tugas para guru (Wahyuningrum, 2020).

Iklim organisasi dapat berupa sarana dan prasarana, interaksi personal, dan kondisi lingkungan sekolah. Menurut Siregar (2021), situasi lingkungan yang memiliki dampak positif meliputi: dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dan lainlain. Situasi lingkungan yang memiliki dampak negatif meliputi suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dan lainlain.

Suasana sekolah yang kondusif dimana hubungan antar 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 (Isbahi, 2023).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, budaya kerja, komunikasi interpersonal dan komitmen (Maharani, et al, 2021). Temuan tersebut agak berbeda dengan pendapat para ahli, antara lain Wirawan (2021) mengemukakan bahwa ada empat unsur yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a. Pimpinan organisasi

Tindakan pimpinan mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, dan upaya pendisiplinan.

b. Tingkah laku anggota organisasi

Anggota organisasi mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, antara lain cara berkomunikasi. 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 dipenuhi 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-faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi suatu iklim organisasi tersebut, antara lain keadaan ekonomi. Apabila keadaan ekonomi mengalami inflasi sedangkan gaji pekerja atau guru tidak responsive maka akan mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaannya. Akibat keadaan tersebut pekerjaan menjadi terganggu dan iklim organisasi negatif.

Strees (Winata, 2023) menyatakan bahwa ada lima unsur yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain :

- a. Penempatan Personalia. Dalam hal organisasi sekolah, guru diberikan tugas mengajar sesuai latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya. Kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi.
- b. Pembinaan Hubungan Komunikasi. Komunikasi sangat berperan dalam menciptakan iklim organisasi. Dalam suatu organisasi, hubungan komunikasi ada yang bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal digunakan dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya, sedangkan komunikasi informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan.
- c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik. Organisasi bersifat dinamis seiring dengan perubahan lingkungan. Peran pimpinan yaitu mendorong pegawai agar menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.
- e. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi. Informasi merupakan elemen penting sebagai penghubung antar bagian dalam organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

- f. Kondisi Lingkungan. Kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan suasana atau keadaan dalam kerja, meliputi keadaan fasilitas atau sarana yang ada. Kondisi fasilitas tidak langsung berpengaruh terhadap iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai.

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi terhadap dimensi-dimensi iklim organisasi. Persepsi yang timbul menggambarkan suasana hati yang dialami oleh anggota organisasi. Persepsi anggota organisasi akan positif terhadap iklim organisasi pada kondisi ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, dan kedudukan dan pengawasan yang memadai (Wirawan, 2021).

3. Indikator Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki berbagai ciri-ciri penting unsur organisasi. Davis (2021) mengatakan bahwa pengukuran iklim organisasi dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kepemimpinan dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaan di organisasi tersebut.
- b. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- c. Tanggung jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan bawahan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan.

- d. Imbalan yang adil, yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- e. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- f. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar manajemen organisasi terkontrol dengan baik.

Menurut Wirawan (2021) indikator iklim organisasi meliputi, struktur, tanggungjawab, standar kinerja, penghargaan, komitmen, dan semangat tim. Iqbal (2019) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi, yaitu: persepsi tentang jumlah peraturan, kebijakan dan prosedur; perasaan mengenai dapat melakukan pekerjaan tanpa pengawasan; pengakuan dan umpan balik secara langsung dan beragam dikaitkan dengan kinerjanya; mengetahui bagaimana peran mereka dikaitkan dengan tujuan dan sasaran organisasi yang lebih luas; dan bangga menjadi bagian organisasi.

Litwin dan Stringer (Indrasari, 2019), mengajukan beberapa indikator iklim organisasi melalui lima aspek, yaitu:

- a. Tanggung Jawab (Responsibility), yaitu perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, yakin dengan keputusan yang diambil dan menerima resiko apa yang akan ditimbulkan.
- b. Identitas (Identity), yaitu perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi.
- c. Kehangatan (warmth), yaitu perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat serta hubungan yang baik antar rekan kerja.

- d. Dukungan (support), terkait dengan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan bawahan.
- e. Konflik (conflict). Konflik dapat terjadi baik secara vertical maupun horizontal dalam organisasi. Penyelesaian konflik dilakukan secara terbuka untuk mencari solusinya.

Pranata dan Utama (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan

Perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Kepercayaan

Adanya sikap saling percaya antara pimpinan dan bawahan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

- c. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan

Semua anggota organisasi diajak komunikasi dan konsultasi mengenai permasalahan yang muncul dalam setiap kebijakan organisasi.

- d. Kejujuran diantara anggota didalam organisasi.

- e. Komunikasi untuk mengetahui informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang setiap anggota organisasi.

- f. Fleksibilitas atau otonomi, dimana setiap anggota organisasi memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

- g. Risiko pekerjaan dihadapi dengan berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang menjadikan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Prawira, 2021). Motivasi adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kekuatan ini dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti keinginan, tujuan dan umpan balik (Khodijah, 2022). Hamzah (2019) menambahkan motivasi kerja guru berupa suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku yang mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang (Fadhil et al., 2019). Menurut Amirullah (2020) motivasi merupakan sebuah dukungan atau dorongan untuk membangkitkan semangat dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya. Menurut Sitorus (2020) motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada didalam diri seseorang untuk bertindak dan melakukan suatu aktivitas. Motivasi bisa timbul dari sendiri maupun dari dorongan orang lain. Menurut Sitorus (2020) jenis motivasi dibedakan menjadi empat, diantaranya:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan upaya pimpinan organisasi (kepala sekolah) untuk meningkatkan semangat kerja bawahan (guru) dengan memberikan hadiah jika berprestasi diatas standar.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negative merupakan upaya kepala sekolah memotivasi guru dengan hukuman. Motivasi negatif dalam jangka pendek dapat meningkatkan semangat bekerja bawahan karena efek dari hukuman, tetapi penerapannya dalam jangka panjang kurang efektif.

c. Motivasi Internal

Motivasi internal yaitu motivasi yang timbul dalam diri guru itu sendiri. Guru merasa senang pada waktu dia bekerja karena menyenangkan pekerjaannya tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu karena adanya kesadaran untuk berbuat dari dalam diri individu. Mereka memaknai pekerjaan sebagai suatu kebutuhan.

d. Motivasi Eksternal

Motivasi dari luar adalah motivasi yang timbul akibat adanya pengaruh dari luar pekerjaan dan dari luar diri guru itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan gaji, fasilitas kesehatan, kesempatan cuti, dan lain-lain.

Kompri (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam perumusan ini dapat dilihat, ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu sebagai berikut :

- a. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Misalnya, ketika terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka menimbulkan motif lapar.
- b. Motivasi ditandai oleh timbulnya perasaan (*affective arousal*). Mula-mula berupa ketegangan psikologis, lalu berupa suasana emosi yang kemudian menimbulkan tingkah laku yang bermotif. Perubahan ini dapat diamati pada perbuatannya. Contoh: seseorang berdiskusi dan tertarik terhadap topik permasalahan yang didiskusikan sehingga dia berusaha mengemukakan pendapatnya dengan lancar.
- c. Motivasi ditandai oleh reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi memberikan respon-respon ke arah suatu tujuan tertentu. Respon tersebut meredam ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi di dalam dirinya. Tiap respon merupakan satu langkah ke arah untuk pencapaian tujuan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2022), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya, antara lain:

- a. Keluarga dan kebudayaan, berkaitan dengan motivasi prestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
- b. Konsep diri, berkaitan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya.

- c. Jenis Kelamin, berkaitan dengan prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
- d. Pengakuan dan prestasi, bahwa pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja yang lebih keras apabila dirinya merasa di perdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita dan aspirasi, adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
- f. Kemampuan belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
- g. Kondisi pegawai, berkaitan kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
- h. Kondisi lingkungan, merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
- i. Unsur dinamis dalam pekerjaan, adalah unsur keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
- j. Upaya pimpinan memotivasi pegawai upaya yang dimaksud bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua antara lain:

a. Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan adalah :

- (1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan maka harus bekerja keras.
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan pekerjaan dihargai oleh masyarakat
- (5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri seseorang adalah :

- (1) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- (3) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah untuk memberikan pengarahan, membimbing para , agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- (4) Adanya jaminan pekerjaan atau jaminan karier yang jelas.

(5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan.

Menurut Kompri (2019) bahwa seseorang bersedia melakukan pekerjaan karena di dorong oleh adanya motivasi. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, sebagai berikut.

- a. Adanya perasaan untuk mencapai hasil dengan melakukan pekerjaan yang menantang dengan baik.
- b. Kebutuhan dari dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Melakukan pekerjaan dengan perasaan adalah penting.
- d. Apa yang dilakukan berkaitan dengan suatu tujuan.
- e. Apa yang dilakukan menarik.
- f. Melakukan pekerjaan dengan berharap adanya promosi.
- g. Mengerjakan dengan tujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
- h. Mengharapkan kenaikan pendapatan gaji.
- i. Mengerjakan sebagai kredit untuk keperluan penilaian prestasi yang akan datang.
- j. Ingin memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
- k. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
- l. Berharap adanya pengakuan dari teman sejawat.
- m. Mengerjakan dengan niat tidak menginginkan kelompoknya menjadi buruk.

- n. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
- o. Mengerjakan sesuatu karena dorongan dan iklim organisasi yang baik.

Menurut Kompri (2019) ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru yaitu:

- a. Dorongan untuk bekerja, seseorang bekerja dikarenakan untuk merealisasikan keinginan dan kebutuhan yang ada.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas, seorang guru tentu memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Tanggung jawab guru di sekolah, ditandai dengan tidak mudah puas terhadap hasil yang dicapai. Selalu mencari inovasi untuk penyelesaian masalah serta menyempurnakan pelaksanaan dengan baik, dan merasa malu jika kegiatan yang dilakukan gagal.
- c. Minat terhadap tugas, besar kecilnya minat guru terhadap tugas akan mempengaruhi motivasi guru untuk mengembangkan sekolah karena minat dan kemampuan terhadap pekerjaan mampu mempengaruhi moral kerja.
- d. Penghargaan atas tugas, dengan memberikan suatu penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai guru dalam bekerja merupakan suatu motivasi yang mendorongnya bekerja. Dengan diberikannya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Aryadillah (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai adalah unsur-unsur yang dapat mendorong pegawai melakukan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi lebih baik. Indikator untuk mengukur

motivasi kerja adalah sebagai berikut: (a) keinginan untuk memperoleh kebanggaan, (b) keinginan untuk memberi sumbangan berguna, (c) keinginan prestasi lebih tinggi, (d) keinginan untuk memperhatikan pada masa mendatang, (e) keinginan untuk mengambil risiko, dan (f) keinginan untuk bertanggungjawab.

Indikator dari motivasi kerja guru menurut Sardiman (2020), antara lain: (a). Tekun menghadapi tugas, (b) ulet menghadapi kesulitan, (c) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, (d) lebih senang bekerja mandiri, (e) cepat bosan pada tugas yang rutin, (f) dapat mempertahankan pendapatnya, (g) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, (h) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Kompri (2019), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

- a. *Engagement*, merupakan janji untuk menunjukkan inisiatif, antusiasme dan usaha untuk meneruskan.
- b. *Commitment*, yaitu ikatan dimana menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- c. *Satisfaction*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrol psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- d. *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi menurut Robbins (2020) antara lain :

- a. Faktor intrinsik, yakni faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.
- b. Faktor ekstrinsik, yakni faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu pengawasan, imbalan kerja, dan kondisi kerja.

Pendapat Ardiana (2019) menyatakan indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.

2.1.3. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Emda, 2019). Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Kinerja merupakan gambaran dari kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari adanya kebijakan operasional yang diambil (Rismawati, 2020). Kinerja guru menggambarkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi dan Arifin, 2019).

Kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya merupakan bentuk kinerja (Darmadi, 2020). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019). Sedangkan menurut Abbas (2019) kinerja

guru menunjukkan perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah, terdiri dari penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis hasil evaluasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif akan ditentukan oleh kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Wibowo (2019) menjelaskan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu:

- a. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, keterampilan, sistem penghargaan atau reward sistem.

Menurut Siregar (2021) kinerja individu dapat dipengaruhi oleh usaha diwujudkan dalam bentuk motivasi, kemampuan diwujudkan dalam bentuk kompetensi, situasi lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau negatif.

Situasi lingkungan yang memiliki dampak positif meliputi: dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain-lain. Situasi lingkungan yang memiliki dampak negatif meliputi suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dan lain-lain.

Prawirosentono (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan efesien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efesien berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan;
- b. Otoritas dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*). *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. *Authorit* juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masingmasing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut;

- c. Disiplin (*discipline*), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja;
- d. Inisiatif (*initiative*), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Supardi (2019) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja .
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela organisasi di mana tempatnya bekerja.

- l. Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3. Indikator Kinerja Guru

Tingkat hasil suatu kegiatan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Ambarita (2020) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti;

- a. Bekerja dengan siswa secara individual;
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran;
- c. Pendayagunaan media pembelajaran, dan
- d. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Supardi (2019) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator :

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran,
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran,
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi,
- d. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar,
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan
- f. Kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Kaswan (2022), ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal. Adapun penjelasan masing-masing indikator yaitu:

a. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki aktivitas suatu usaha.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi: beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

c. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatankegiatan lain. Ketetapan waktu berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

d. Efektivitas biaya

Seberapa jauh baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan. Dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit

atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi : anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja.

e. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seseorang dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen.

f. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill) dan kerja sama antara sesama pegawai dan bawahan. Dampak interpersonal meliputi : mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad yang baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab serta dapat membina kerja sama dengan baik.

Yuliantini dan Santoso (2020) mengatakan indikator kinerja guru antara lain: (a) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (b) prestasi yang dicapai, (c) pengembangan diri, dan (d) kemandirian dalam bertindak. Pada penelitian ini, indikator kinerja guru yang digunakan adalah pendapat dari Supardi (2019) yaitu : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4)

kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru yang profesional akan terwujud apabila kondisi atau iklim sekolah kondusif. Iklim yang kondusif akan memberi perasaan nyaman dan bebas dalam menyelesaikan tugas para guru. Iklim organisasi ditunjukkan oleh kualitas suasana sekolah yang kondusif dimana hubungan antar 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. Iqmalia et al (2022) dan Agustiani et al (2022) menyebutkan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau jika iklim organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

H₁: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie

2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sari et al (2019), kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting guna mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar yang diberikan kepada siswa.

Kinerja guru yang professional akan terwujud apabila dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya disertai motivasi yang tinggi. Menurut Reksohadiprodjo (2022) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Pendapat tersebut menyiratkan bahwa motivasi merupakan faktor penggerak yang mendorong seseorang bersungguh-sungguh mengerjakan suatu kegiatan agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Yuliantini dan Santoso (2020) mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Parimita, et al (2019) dan Paendong, et al (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Motivasi kerja akan mendorong untuk menyenangkan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Kabupaten Pidie

2.2.3. Kerangka Berpikir

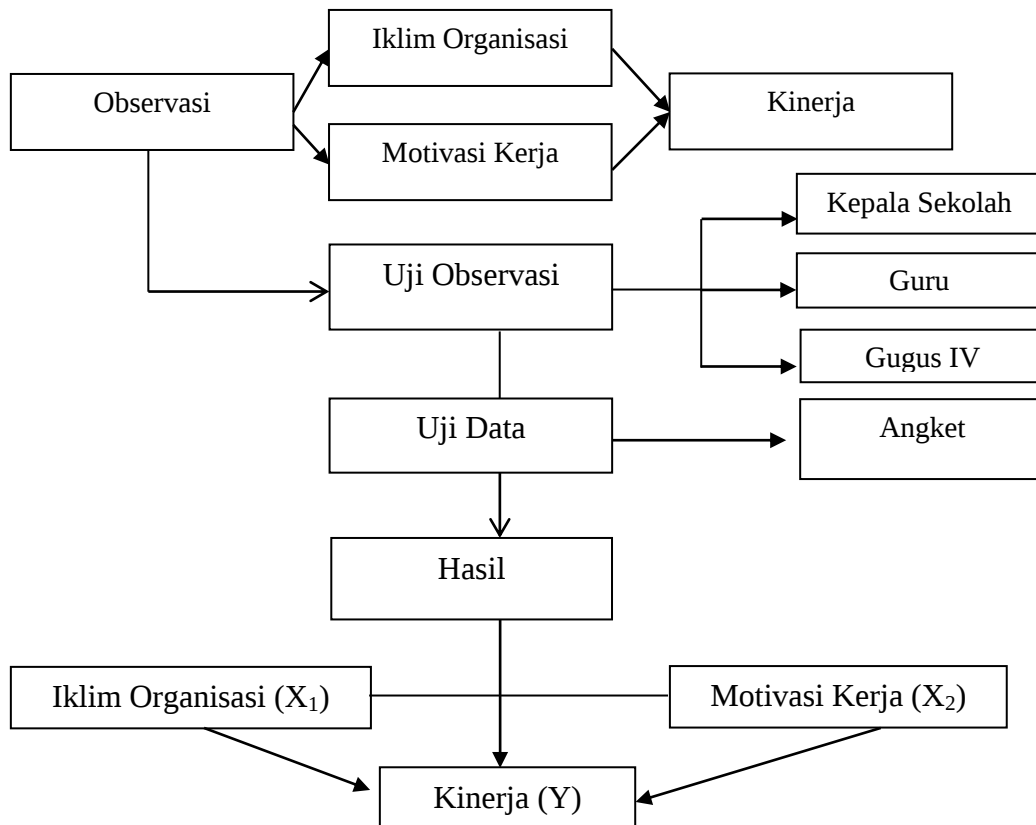
Pendidikan merupakan sarana untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh pendidikan berkualitas, guru perlu meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Menurut Busyra dan Lutfiah (2020), kinerja guru merupakan kemampuan guru yang terealisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dijelaskan oleh Sari et al

(2019) bahwa kinerja guru dalam pembelajaran merupakan hal terpenting untuk mendukung tercapainya pendidikan yang efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi dan motivasi kerja. Iklim organisasi sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif dialami oleh guru dan mempengaruhi sikap-sikapnya berdasarkan kepentingan sekolah (Lewaherilla, 2021). Iklim organisasi sekolah berupa kondisi yang dirasakan oleh personil sekolah terhadap lingkungan sekolah sekitar, baik lingkungan fisik, sosial maupun akademik yang kondisi ini dirasakan masing-masing secara individual (Iqmalia et al, 2022).

Motivasi kerja guru adalah kondisi psikologis yang mendorong seorang guru melakukan tugasnya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal, sebagaimana dikemukakan oleh Hamzah (2019) bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan perilaku guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila motivasi kerjanya rendah maka akan berdampak terhadap kinerja yang rendah. Oleh karena itu, iklim organisasi dan motivasi kerja harus dikelola dengan baik agar diperoleh kinerja guru yang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Kabupaten Pidie

2.2.4. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Kabupaten Pidie.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Kabupaten Pidie.
3. Iklim organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Kabupaten Pidie.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada sekolah pendidikan dasar tingkat SD di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Waktu penelitian pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah kondisi iklim organisasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Kabupaten Pidie.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019) adalah sebuah wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari objek atau subjek dan memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang sudah memiliki ketetapan dari peneliti untuk kemudian dipelajari dan kemudian dari sana bisa ditarik kesimpulan dari hasil penelitian. Dengan demikian, pemahaman yang jelas tentang populasi sangat penting dalam proses penelitian untuk memastikan relevansi dan validitas kesimpulan yang dihasilkan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Menurut data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie jumlah sekolah dasar yang ada di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie sebanyak 7 unit dengan jumlah guru sebanyak 85 orang. Pada Tabel 3.1 ditunjukkan populasi guru berdasarkan status kepegawaian pada masing-masing sekolah.

Tabel 3.1. Populasi Guru dalam Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie Tahun 2023

No	Nama Sekolah	Guru (Orang)			Jumlah
		PNS	P3 K	Honorer	
1	SD Negeri 2 Garot	6	1	8	15
2	SD Negeri 1 Garot	5	1	6	12
3	SD Negeri Pante Garot	5	1	5	11
4	SD Negeri Garot Cut	5	2	4	11
5	SD Negeri Tungkop Jaya	6	0	5	11
6	SD Negeri 1 Lhok Kaju	4	1	9	14
7	SD Negeri Mesjid Lhok Kaju	3	1	7	11
Jumlah		34	7	44	85

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie, 2024

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah guru dalam Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie sebanyak 85 orang, terdiri dari guru PNS sebanyak 34 orang, P3K sebanyak 7 orang dan honorer sebanyak 44 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Arikunto, 2021). Untuk keperluan penelitian ini ditetapkan sampel secara sengaja (*purposive*) yaitu hanya diambil guru dengan status PNS dan P3K yaitu sebanyak 41 orang. Hal ini dengan pertimbangan guru PNS dan P3K merupakan ASN yang mempunyai hak dan kewajiban dalam penyelenggaraan proses pembelajaran di sekolah.

Pengambilan sampel pada penelitian ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2021) bahwa pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Mengingat jumlah guru ASN hanya sebanyak 41 orang maka seluruhnya diambil sebagai sampel penelitian.

3.3. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan banyak angka mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Menurut Nugroho (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur. Pada penelitian ini digunakan metode deskriptif merupakan salah satu jenis metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas. Bentuk hubungan yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Definisi dan operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alternatif Jawaban	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Emda, 2019)	1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran 2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran 3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi 4. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar 5. Kemampuan melaksanakan pengayaan 6. Kemampuan melaksanakan remedial 7. Pendayagunaan media	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5	Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert	Y ₁ Y ₂ Y ₃ Y ₄ Y ₅ Y ₆ Y ₇

			8. pembelajaran 9. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 10. Melaporkan hasil pekerjaan tepat waktu 11. Mengelola pembelajaran dengan baik	1-5 1-5 1-5	Likert Likert Likert	Y ₈ Y ₉ Y ₁₀
2	Iklim Organisasi (X ₁)	Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi (Sobirin, 2019)	1. Tanggung jawab 2. Identitas 3. Kehangatan 4. Dukungan 5. Konflik 6. Kualitas kepemimpinan 7. Sarana 8. Komunikasi 9. Prasarana 10. Keputusan bersama	1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5	Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert	X ₁₁ X ₁₂ X ₁₃ X ₁₄ X ₁₅ X ₁₆ X ₁₇ X ₁₈ X ₁₉ X ₁₁₀
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Wibowo, 2019).	1. Kebutuhan akan berprestasi, 2. Peluang untuk berkembang, 3. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, 4. Kebutuhan akan pengakuan, 5. Gaji yang diterima. 6. Tanggung jawab pekerjaan 7. Pengawasan 8. Pekerjaan yang menantang 9. Kondisi tempat kerja 10. Harapan masa mendatang	1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1- 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5	Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert Likert	X ₂₁ X ₂₂ X ₂₃ X ₂₄ X ₂₅ X ₂₆ X ₂₇ X ₂₈ X ₂₉ X ₂₁₀

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh data valid yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah peneliti melakukan pengamatan secara langsung agar lebih memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat

diperoleh pandangan yang holistik (Sugiyono, 2019). Peneliti mendatangi lokasi penelitian dan melakukan observasi untuk mengetahui keadaan iklim organisasi (berdasarkan keadaan sarana dan prasarana, hubungan antar individu), motivasi kerja (hadir tepat waktu dan proses pembelajaran), dan kinerja guru. Pada saat melakukan observasi juga dilakukan wawancara tidak terstruktur kepada kepala sekolah dan guru untuk menggali lebih dalam keadaan variabel yang diteliti.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Adapun teknik dokumentasi dilakukan peneliti untuk memperoleh data jumlah guru yang ada di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

c. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Setelah melalui proses perbaikan oleh validator yaitu Bapak Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd dan Bapak Dr. Rahmaatullah, M.Si, angket baru didistribusikan kepada responden secara manual. Jawaban responden diukur dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bobot dan kriteria untuk masing-masing alternative jawaban pada skala likert dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 . Skala Pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Kriteria	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi (r) yang diperoleh antara skor item dengan skor total item, dengan nilai kritis korelasi produk momen. Apabila nilai korelasi dihitung lebih besar bila dibandingkan dengan nilai produk momen pada tingkat 95 % dapat dinyatakan item-item pertanyaan tersebut valid. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan akurat dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2020) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

- a. Hasil $\alpha > 0,60 = \text{reliabel}$ atau konsisten.
- b. Hasil $\alpha < 0,60 = \text{tidak reliabel}$ atau tidak konsisten.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2020). Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standardized residual* pada gambar P-P plot. Apabila sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2020). Apabila hubungan antara semua atau beberapa variabel penjelas sangat erat berarti terjadi multikolinieritas, akibatnya variabel penaksir cenderung menjadi terlalu besar sehingga t-hitung menjadi terlalu kecil dan tidak signifikan. Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas (Gujarati, 2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0. Persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

a = Konstanta

$b_{i=1,2}$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Variabel independen (iklim organisasi)

X_2 = Variabel independen (motivasi kerja)

Setelah persamaan regresi diperoleh, selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji simultan, uji parsial, dan uji koefisien determinasi.

1. Uji simultan (uji F), yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Apabila hasil perhitungan F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dari model regresi tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Uji parsial (uji t), yaitu uji untuk mempengaruhi pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Algifari (2019). menyatakan bahwa apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Distribusi Frekwensi Jawaban Responden

1. Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Iklim organisasi (X_1) merupakan salah satu variabel yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Variabel X_1 terdiri dari 10 indikator dan hasil jawaban responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Variabel Iklim Organisasi (X_1)

No	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	X11	0	0	7 (17.1%)	25 (61.0%)	9 (22.0%)	4.05
2	X12	0	0	7 (17.1%)	18 (43.9%)	16 (39.0%)	4.22
3	X13	0	0	10 (24.4%)	17 (41.5%)	14 (34.1%)	4.10
4	X14	0	0	5 (12.2%)	22 (53.7%)	14 (34.1%)	4.22
5	X15	0	0	6 (14.6%)	19 (46.3%)	16 (39.0%)	4.24
6	X16	0	0	2 (4.9%)	23 (56.1%)	16 (39.0%)	4.34
7	X17	0	0	1 (2.4%)	22 (53.7%)	18 (43.9%)	4.41
8	X18	0	0	13 (31.7%)	14 (34.1%)	14 (34.1%)	4.02
9	X19	0	0	1 (2.4%)	22 (53.7%)	18 (43.9%)	4.41
10	X1.10	0	0	2 (4.9%)	25 (61.9%)	14 (34.1 %)	4.29
Rata-Rata							4.23

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.1 berisi data distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator variabel iklim organisasi. Penjelasan masing-masing indikator sebagai berikut:

- 1) Saya bertanggung jawab penuh terhadap keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tugas saya (X11), sebanyak 25 orang atau 61.0% responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang atau 22.0% responden menjawab sangat setuju, dan sebanyak 7 orang atau 17.1% responden dari total responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 2) Saya merasa memiliki sekolah dan berupaya untuk menjaga nama baik sekolah tempat saya bertugas (X12), sebanyak 18 orang atau 43.9% responden menjawab setuju, 16 orang atau 39.0% responden menjawab sangat setuju, 7 orang atau 17.1% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Suasana di tempat bekerja sangat harmonis dan kondusif untuk bekerja (X13), sebanyak 17 orang atau 41.5% responden menjawab setuju, 14 orang atau 34.1% responden menjawab sangat setuju, dan 10 orang atau 24.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Saya memperoleh dukungan yang sangat baik dari pimpinan dan teman-teman sesama guru dalam menyelesaikan pekerjaan (X14), sebanyak 22 orang atau 53.7% responden menjawab setuju, 14 orang atau 34.1% responden menjawab sangat setuju, dan 5 orang atau 12.2% responden

menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 5) Setiap ada permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan dengan cara musyawarah (X15), sebanyak 19 orang atau 46.3% responden menjawab setuju, 16 orang atau 39.0% responden menjawab sangat setuju, dan 6 orang atau 14.6% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 6) Saya bersyukur memiliki pimpinan yang mampu mengayomi bawahan dengan adil (X16), sebanyak 23 orang atau 56.1% responden menjawab setuju, 16 orang atau 39.0% responden menjawab sangat setuju, dan 2 orang atau 4.9% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 7) Ketersediaan sarana mendukung pekerjaan dilaksanakan dengan baik (X17), sebanyak 22 orang atau 53.7% responden menjawab setuju, 18 orang atau 43.9% responden menjawab sangat setuju, dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 8) Setiap informasi yang berkaitan dengan pekerjaan selalu dikomunikasikan dalam lingkungan kerja (X18), sebanyak 14 orang atau 34.1% responden menjawab setuju, 14 orang atau 34.1% responden menjawab sangat setuju, dan 13 orang atau 31.7% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 9) Kondisi prasarana sekolah mendukung pekerjaan dilaksanakan dengan baik (X19), sebanyak 22 orang atau 53.7% responden menjawab setuju, 18

orang atau 43.9% responden menjawab sangat setuju, dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 10) Setiap kebijakan dan program yang akan dilaksanakan di sekolah selalu diputuskan bersama (X110), sebanyak 25 orang atau 61.0% responden menjawab setuju, 14 orang atau 34.1% responden menjawab sangat setuju, dan 2 orang atau 4.9% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Secara rata-rata, nilai indikator variabel iklim organisasi diperoleh sebesar 4.23 (skala likert). Nilai ini menunjukkan bahwa iklim sekolah di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie sudah baik.

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja (X_2) merupakan variabel independen kedua yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Variabel X_2 terdiri dari 10 indikator dan hasil jawaban responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	X2.1	0	0	4 (9.8%)	25 (61.0%)	12 (29.3%)	4.20
2	X2.2	0	0	2 (4.9%)	23 (56.1%)	16 (39.0%)	4.34
3	X2.3	0	0	0	31 (75.6%)	10 (24.4%)	4.24
4	X2.4	0	0	1 (2.4%)	27 (65.9%)	13 (31.7%)	4.29
5	X2.5	0	0	4 (9.8%)	29 (70.7%)	8 (19.5%)	4.10

Tabel 4.2. Lanjutan							
6	X2.6	0	0	1 (2.4%)	22 (53.7%)	18 (43.9%)	4.41
7	X2.7	0	0	1 (2.4%)	27 (65.9%)	13 (31.7 %)	4.29
8	X2.8	0	0	1 (2.4%)	24 (58.5%)	16 (39.0%)	4.37
9	X2.9	0	0	4 (9.8%)	21 (51.2%)	16 (39.0%)	4.29
10	X2.10	0	0	2 (4.9%)	16 (39.0%)	23 (56.1%)	4.51
Rata-Rata							4.30

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.2 menampilkan data distribusi frekuensi jawaban responden untuk masing-masing indikator variabel motivasi kerja. Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Saya bekerja sebagai guru dengan mencurahkan seluruh tenaga yang saya miliki untuk meraih prestasi (X21), sebanyak 25 orang atau 61.0% responden menjawab setuju, 12 orang atau 29.3% menjawab sangat setuju dan 4 orang atau 9.8% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 2) Peluang untuk berkembang di tempat saya bertugas sangat terbuka (X22), sebanyak 23 orang atau 56.1% responden menjawab setuju, 16 orang atau 39.9% menjawab sangat setuju dan 2 orang atau 4.9% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 3) Saya merasa sangat bangga dengan profesi sebagai guru (X23), sebanyak 31 orang atau 75.6% responden menjawab setuju, 10 orang atau 24.4% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

- 4) Guru merupakan sebuah profesi yang mulia dan diakui oleh masyarakat (X24), sebanyak 27 orang atau 65.9% responden menjawab setuju, 13 orang atau 31.7% menjawab sangat setuju dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 5) Saya selalu bekerja dengan baik karena memperoleh gaji yang memenuhi kebutuhan hidup saya (X25), sebanyak 29 orang atau 70.7% responden menjawab setuju, 8 orang atau 19.5% menjawab sangat setuju dan 4 orang atau 9.8% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 6) Saya bekerja dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan (X26), sebanyak 22 orang atau 53.7% responden menjawab setuju, 18 orang atau 43.9% menjawab sangat setuju dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 7) Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena ada pengawasan dari pimpinan (X27), sebanyak 27 orang atau 65.9% responden menjawab setuju, 13 orang atau 31.7% menjawab sangat setuju dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 8) Bagi saya, profesi guru merupakan sebuah pekerjaan yang menuntut untuk dilakukan secara professional (X28), sebanyak 24 orang atau 58.5% responden menjawab setuju, 16 orang atau 39.0% menjawab sangat setuju

dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

9) Saya giat bekerja karena kondisi tempat bekerja sangat menyenangkan (X29), sebanyak 21 orang atau 51.2% responden menjawab setuju, 16 orang atau 39.0% menjawab sangat setuju dan 4 orang atau 9.8% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

10) Saya bekerja sebagai guru untuk harapan di masa mendatang (X210), sebanyak 23 orang atau 56.1% responden menjawab sangat setuju, 16 orang atau 39.0% menjawab setuju dan 2 orang atau 4.9% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Secara rata-rata, nilai indikator variabel motivasi kerja guru diperoleh sebesar 4.30 (skala likert). Nilai ini berarti motivasi kerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie sudah tinggi.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru (Y). Keadaan kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie dianalisis melalui 10 indikator. Tabel 4.3 menampilkan data jawaban responden terhadap indikator variabel kinerja.

Tabel 4.3. Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Y1	0	0	0	24 (58.5%)	17 (41.5%)	4.41
2	Y2	0	0	1 (2.4%)	27 (65.9%)	13 (31.7%)	4.29
3	Y3	0	0	0	12 (29.3%)	29 (70.7%)	4.71
4	Y4	0	0	0	10 (24.4%)	31 (75.6%)	4.76
5	Y5	0	0	0	10 (24.4%)	31 (75.6%)	4.76
6	Y6	0	0	0	15 (36.6%)	26 (63.4%)	4.63
7	Y7	0	0	0	15 (36.6%)	26 (63.4%)	4.63
8	Y8	0	0	2 (4.9%)	15 (36.6%)	24 (58.5%)	4.54
9	Y9	0	0	0	13 (31.7%)	28 (68.3%)	4.68
10	Y10	0	0	0	4 (9.8%)	37 (90.2%)	4.90
Rata-Rata							4.63

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.5 di atas menampilkan deskriptif jawaban responden terhadap indikator variabel kinerja guru pendidikan dasar di Kabupaten Pidie. Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Saya selalu menyusun rencana pembelajaran secara mandiri untuk setiap materi pelajaran (Y1), sebanyak 24 orang atau 58.5% responden menjawab setuju, 17 orang atau 41.5% menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 2) Saya mampu melaksanakan pembelajaran berkualitas dengan menerapkan berbagai metode, sumber belajar, dan media belajar (Y2), sebanyak 27 orang atau 65.9% responden menjawab setuju, 13 orang atau 31.7%

menjawab sangat setuju dan 1 orang atau 2.4% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

- 3) Saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan siswa agar dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi siswa (Y3), sebanyak 29 orang atau 70.7% responden menjawab sangat setuju, 12 orang atau 29.3% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 4) Saya selalu mengamati hasil belajar siswa dan berupaya untuk memperbaikinya (Y4), sebanyak 31 orang atau 75.6% responden menjawab sangat setuju, 10 orang atau 24.4% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 5) Saya selalu berupaya melakukan pengayaan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang profesional (Y5), sebanyak 31 orang atau 75.6% responden menjawab sangat setuju, 10 orang atau 24.4% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 6) Saya memberikan kesempatan remedial kepada siswa yang memperoleh nilai rendah (Y6), sebanyak 26 orang atau 63.4% responden menjawab sangat setuju, 15 orang atau 36.6% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 7) Saya berupaya semaksimal mungkin untuk mendayagunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran (Y7), sebanyak 26 orang atau

63.4% responden menjawab sangat setuju, 15 orang atau 36.6% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju

- 8) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y8), sebanyak 24 orang atau 58.5% responden menjawab sangat setuju, 15 orang atau 36.6% menjawab setuju dan 2 orang atau 4.9% responden menjawab kurang setuju. Tidak ada yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 9) Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan secara tepat waktu (Y9), sebanyak 28 orang atau 68.3% responden menjawab sangat setuju, 13 orang atau 31.7% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 10) Saya selalu berupaya untuk mengelola pembelajaran di dalam kelas dengan baik (Y10), sebanyak 37 orang atau 90.2% responden menjawab sangat setuju, 4 orang atau 9.8% menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Secara rata-rata, nilai indikator variabel kinerja guru diperoleh sebesar 4.63 (skala Likert). Nilai ini menunjukkan pendapat responden tentang kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie sudah sangat baik.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi *product moment* (r) yang diperoleh dengan nilai kritis korelasi produk momen. Berdasarkan nilai r_{tabel} untuk $n-2$ ($41-2=39$) adalah 0.308. Kriterianya adalah jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.

Sebaliknya, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Tabel

4.3. menampilkan data hasil uji validitas dengan metode korelasi *product moment*.

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	X ₁₁	0.435	0.308	Valid
	X ₁₂	0.545	0.308	Valid
	X ₁₃	0.608	0.308	Valid
	X ₁₄	0.491	0.308	Valid
	X ₁₅	0.591	0.308	Valid
	X ₁₆	0.503	0.308	Valid
	X ₁₇	0.555	0.308	Valid
	X ₁₈	0.618	0.308	Valid
	X ₁₉	0.629	0.308	Valid
	X ₁₁₀	0.647	0.308	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X ₂₁	0.597	0.308	Valid
	X ₂₂	0.491	0.308	Valid
	X ₂₃	0.463	0.308	Valid
	X ₂₄	0.649	0.308	Valid
	X ₂₅	0.470	0.308	Valid
	X ₂₆	0.589	0.308	Valid
	X ₂₇	0.665	0.308	Valid
	X ₂₈	0.525	0.308	Valid
	X ₂₉	0.543	0.308	Valid
	X ₂₁₀	0.537	0.308	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y ₁	0.554	0.308	Valid
	Y ₂	0.478	0.308	Valid
	Y ₃	0.645	0.308	Valid
	Y ₄	0.605	0.308	Valid
	Y ₅	0.669	0.308	Valid
	Y ₆	0.455	0.308	Valid
	Y ₇	0.646	0.308	Valid
	Y ₈	0.580	0.308	Valid
	Y ₉	0.557	0.308	Valid
	Y ₁₀	0.537	0.308	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh indikator variabel penelitian lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% atau

signifikan secara statistik. Hal ini bermakna semua indikator variabel penelitian dinyatakan valid.

Setelah diperoleh validitas data penelitian, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Tabel 4.5. menampilkan data hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel penelitian.

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Iklim organisasi (X_1)	0.737	<i>Realible</i>
Motivasi Kerja (X_2)	0.734	<i>Realible</i>
Kinerja Guru (Y)	0.739	<i>Realible</i>

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 ditunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6. Hal ini berarti seluruh indikator variabel penelitian dinyatakan reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal. Uji normalitas dilakukan dengan alat uji *one-sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka sebaran data dinyatakan normal. Tabel 4.6 menampilkan data hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.6. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36069498
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.986

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Nilai Asymp sig untuk variabel penelitian sebesar 0.986 lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti data penelitian memiliki sebaran residu yang normal sehingga dapat dilakukan analisis data lebih lanjut.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolineritas dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolineritas. Tabel 4.7 menampilkan data hasil uji multikolineritas.

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolineritas

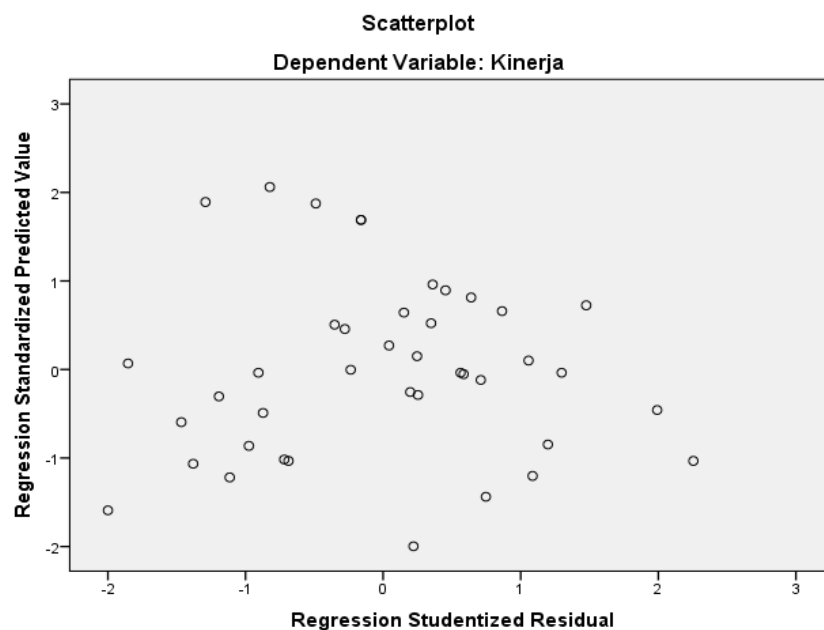
Variabel Independen	VIF	Tolerance	Keterangan
Iklim organisasi (X_1)	1.033	0.968	Non Multikolineritas
Motivasi Kerja (X_2)	1.033	0.968	Non Multikolineritas

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Data pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai VIF untuk variabel independen sebesar $1.033 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.968 > 0.01$. Hal ini berarti data variabel independen tidak terjadi multikolineritas atau tidak mengandung variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Gambar 4.1 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *Scatter plot*.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tidak ditemukan pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Artinya pada data tidak terjadi heteroskedastisitas atau *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi linear berganda dilakukan setelah uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik terpenuhi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software SPSS 21.00*. Tabel 4.8 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda untuk menduga pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.025	3.723		-2.156	.038
1	X1	.430	.061	.590	7.039	.000
	X2	.467	.074	.531	6.333	.000

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Data pada Tabel 4.8 memuat beberapa informasi yaitu nilai intersep (a) dan koefisien regresi variabel independen (b). Berdasarkan parameter tersebut maka model penduga untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie dapat dinyatakan melalui persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.025 + 0.430X_1 + 0.467X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai intersep $a=8.025$ menunjukkan bahwa tanpa variabel iklim organisasi dan motivasi kerja, maka kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie nilainya adalah 8.025. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0.430 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan iklim organisasi (X_1) akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0.430%, dengan

asumsi variabel X_2 konstant. Hal ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie semakin meningkat. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.467, dapat diartikan bahwa apabila terjadi kenaikan motivasi kerja (X_2) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0.467 %, dengan asumsi variabel X_1 dianggap konstan. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan memicu terjadinya peningkatan kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

4.1.5. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini terdiri dari tiga pernyataan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.
3. Iklim organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie.

Pembuktian terhadap bunyi hipotesis pertama dan kedua dapat dilakukan melalui uji parsial (t), sedangkan hipotesis ketiga dibuktikan melalui uji simultan (uji F). Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (t) ditampilkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Independen	t	Sig.
Iklm Organisasi (X_1)	7.039	.000
Motivasi Kerja (X_2)	6.333	.000

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Hasil analisis data diperoleh nilai t hitung untuk variabel Iklm Organisasi (X_1) sebesar 7.039 dengan nilai sig. 0,000 (< 0.005). Fakta ini menunjukkan bahwa variabel Iklm Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima H_1 atau menolah H_0 .

Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5.367 dengan nilai sig 0.000 (< 0.05), artinya variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Dengan demikian hasil penelitian ini menolak H_0 atau menerima H_1 .

Hipotesis ketiga berbunyi secara bersama-sama variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.818	2	106.409	54.599	.000 ^b
	Residual	74.060	38	1.949		
	Total	286.878	40			

Sumber : Data primer (diolah), 2024

Uji simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 54.599 dengan nilai sig 0.000 (< 0.05), yang berarti bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima H_1 atau tolak H_0 .

Keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien korelasi (r). Tabel 4.10 menampilkan data koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Tabel 4.10. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.728	1.396

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Korelasi antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.861. Artinya, terjadi hubungan yang sangat kuat dan searah antara iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Dengan kata lain, jika iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat (Y). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.742 menunjukkan bahwa kontribusi variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan adalah 74.2%, sedangkan sisanya sebesar 25.8% merupakan kontribusi factor lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Secara parsial, variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya

Kabupaten Pidie yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7.039 dengan sig. 0,000. Iklim organisasi dipersepsikan positif oleh guru di Gugus 04 Indrajaaya Kabupaten Pidie dengan rata-rata nilai sebesar 4.23 pada skala Likert. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sependapat dengan Iqmalia et al (2022), Fortunately et al (2019) dan Agustiani et al (2022) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, jika iklim organisasi ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian lainnya yaitu terletak pada variabel iklim organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Perbedaannya terletak pada variabel profesionalisme, budaya organisasi, dan sikap inovatif kepala sekolah yang digunakan oleh penelitian lainnya.

Menurut Utomo et al (2023) kinerja guru yang profesional akan terwujud apabila iklim sekolah kondusif dan adanya supervisi kepala sekolah. Iklim kerja yang kondusif didukung oleh beberapa hal yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Iklim sekolah yang kurang baik dan hubungan kurang serasi antara guru dengan sesama guru, guru dengan atasan dan guru dengan siswa ikut menyebabkan kinerja akan buruk. Iklim sekolah yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja guru. Adanya supervisi kepala sekolah sebagai variabel yang membedakan dengan penelitian ini.

Menurut Irwansyah dan Alunaza (2019), iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerjasama antar bagian dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Suasana nyaman juga timbul dari pengaruh

sistem penyelenggaraan sekolah yang selaras dengan pekerjaan guru, serta lingkungan fisik sekolah dalam kondisi baik dan terjaga.

Iklm yang kondusif akan memberi perasaan nyaman dalam menyelesaikan tugas para guru. Iklim organisasi yang baik mendorong guru dapat bekerja dengan tenang dan terbebas dari rasa was-was atau diskriminasi saat bertugas, meskipun organisasi berada pada berbagai kepentingan publik yang berbeda. Fakhry dan Tien (2021) menambahkan iklim organisasi dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5.367 dengan nilai sig 0.000 (<0.05), dengan demikian variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,467 artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,467 satuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Yuliantini dan Santoso (2020), Parimita, et al (2019), dan Paendong, et al (2019) mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila motivasi kerjanya rendah maka akan berdampak terhadap

kinerja yang rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian lainnya terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang digunakan oleh penelitian Yuliantono dan Santoso (2020) sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data tentang keadaan persepsi motivasi yang dimiliki guru di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie diperoleh rata-rata nilai sebesar 4.30 (skala Likert) yang menunjukkan motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Indikator motivasi kerja yang dipersepsikan oleh guru meliputi bekerja dengan mencurahkan seluruh tenaga, peluang karir, bangga dengan profesi guru, guru sebagai profesi yang mulia, gaji yang mencukupi, tanggung jawab pekerjaan, pengawasan dari pimpinan, tuntutan menjadi guru profesional, tempat bekerja yang menyenangkan, dan harapan untuk masa depan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja guru. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta memberikan hasil yang optimal dalam proses belajar mengajar. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih berkomitmen dan loyal terhadap pekerjaannya. Guru yang termotivasi akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk memberikan yang terbaik bagi siswa-siswanya. Arifin et al. (2020) menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan komitmen guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah tempat mereka bekerja.

Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menyusun metode pengajaran. Hal ini penting untuk menjaga minat dan perhatian siswa, serta meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan. Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kreativitas dalam mengajar. Guru yang termotivasi lebih sering mencoba metode pengajaran baru dan alat bantu mengajar yang inovatif.

4.2.3. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data ditunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Uji simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 54.599 dengan nilai sig 0.000 (< 0.05).

Iklim organisasi adalah karakteristik organisasi yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya. Persepsi menggambarkan suasana hati yang dialami oleh anggota organisasi terkait dengan dimensi iklim organisasi tanggung jawab terhadap keputusan pekerjaan, menjaga nama baik sekolah, suasana di tempat kerja, dukungan dari pimpinan dan sesama guru, permasalahan diselesaikan secara musyawarah, pimpinan yang menyayomi, ketersediaan sarana dan prasarana, komunikasi dalam pekerjaan, serta kebijakan dan program didiskusikan bersama di sekolah.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, kreatif, inovatif, memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik, serta memiliki kesejahteraan

psikologis yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi. Hamzah (2019) bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan perilaku guru untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja merupakan indikator pencapaian hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Sari et al (2019), kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting guna mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar yang diberikan kepada siswa.

Motivasi kerja yang tinggi juga berhubungan langsung dengan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran berkaitan dengan iklim organisasi seperti dukungan sarana pembelajaran yang memadai. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berusaha untuk mempersiapkan materi dengan baik, memanfaatkan sarana pembelajaran dengan maksimal, dan berinteraksi secara positif dengan siswa. Menurut penelitian Nugroho (2022), motivasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berpengaruh pada kinerja mereka dalam jangka panjang, karena guru yang bahagia dan puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sari et al. (2023) mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Guru yang merasa termotivasi dan iklim organisasi yang positif akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Hasil analisis data untuk melihat pengaruh variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh model penduga persamaan regresi linear berganda $Y = 8.025 + 0.430X_1 + 0.467X_2$. Variabel motivasi kerja (X_2) lebih dominan dibandingkan iklim organisasi (X_1) dalam mempengaruhi kinerja (Y) guru.

Variabel Iklim Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7.039 dan sig. 0,000 (< 0.005). Variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5.367 dan sig 0.000 (< 0.05).

Variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) guru pendidikan dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 54.599 dan nilai sig 0.000 (< 0.05). Korelasi antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.861 atau terdapat korelasi sangat kuat antara iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.742 menunjukkan bahwa kontribusi variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja

guru sebesar 74.2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 25.8% merupakan kontribusi factor lain.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar berdampak positif terhadap kinerjanya sebagai pendidik yang professional. Motivasi kerja dapat ditingkatkan antara lain melalui kegiatan sosial dan wisata bersama.
2. Iklim organisasi lebih ditingkatkan lagi perannya dalam meningkatkan kinerja guru terutama kualitas komunikasi dalam menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Keadaan motivasi kerja guru menjadi informasi yang sangat penting bagi pembuat kebijakan pendidikan dan kepala sekolah agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.
4. Kepala sekolah perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan pemberian umpan balik secara konstruktif. Evaluasi yang dilakukan secara transparan dan adil akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Perlu keterlibatan semua unsur sekolah untuk menciptakan iklim organisasi yang positif dan bebas dari konflik interpersonal. Iklim organisasi yang positif secara linear akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Suarman, dan Azhar. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 6(2): 2580 – 8435.
- Ambarita, Alben. 2020. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirullah. 2020. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, Z. 2020. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Pendidikan*, 15(1), 23-34.
- Barnawi, and Mohammad Arifin. 2019. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Busyra, and Lutfiah. 2020. Kinerja Mengajar Dengan Sistem Work From Home (WFH) Pada Guru Di SMK Purnawarman Purwakarta. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 3(01):1–16. doi: 10.37542/iq.v3i01.51.
- Darmadi. 2020. Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru. Yogyakarta: Publisher.
- Daryanto. 2020. Pengelolaan budaya dan iklim sekolah. Yogyakarta: Gava Media.
- Emda, A. 2019. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Professional. *Jurnal Lantanida*. 4(2), 111-117.
- Fitri, Siti Fadia Nurul. 2021. Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 5 Nomor 1*.
- Fortunately, R., Asmendri dan M. Haviz. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. *Jurnal AlFikrah*. 7(2), 87-96.
- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 2019. Basic Econometrics (McGraw-Hill (Ed.)).
- Hamzah. 2019. Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, M. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja PT. Cendana Tehnika Utama Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Iqmalia, Nadia; Istiqomah; dan Sri Hartono. 2022. Kinerja Guru Ditinjau dari Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 24(2): 1411-1713.
- Isbahi, M.F. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. *Jurnal UNY*. Yogyakarta.
- Janah, R., Z. Akbar dan E. Yetti. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 4(1), 234-239.
- Khodijah, Nyanyu. 2022. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kompri. 2019. Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Lewaherilla, Meyke. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar Dan Kompetensi IT Terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea* 3(4):867. doi: 10.36418/syntax-idea.v3i4.1132.
- Maharani, Sisy; Hadiyanto; Rusdinal; dan Sulastri. 2021. Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor Lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership* 2(2): 168-174. DOI: <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2>.
- Manik, S., dan Megawati. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124. <https://doi.org/10.31849/Nia.V11i2.2111>
- Musdiani, Mulia Putra, Siti Mayang Sari, dan Kartiningsing Budiati. 2024. Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Lampeuneurut Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (1), 612-622. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.824>.
- Nugroho, A. 2022. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik terhadap Kualitas Pengajaran Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(3), 67-79.
- Priansa, Donny. 2022. Manajemen Kinerja kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahmawati, L. 2021. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kreativitas Mengajar Guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 9(2), 45-58.
- Reksohadiprodjo. 2022. Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta: BFPE.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2020. *Organizational Behavior*. 16th Edition. New Jerse: Pearson.

- Robirodia, Z. I. J. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 23 (1), 12-25.
- Sakiman. 2019. Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan* 1(1):30. doi: 10.26555/jptp.v1i1.15130.
- Sari, D. 2023. Kesejahteraan Psikologis dan Kepuasan Kerja Guru: Peran Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 12(4), 89-102.
- Siregar, M. 2021. Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Perilaku Pada PT. POS Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. 5(1), 126-139.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sobirin. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada. Sangkakala. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumar, Warni Tune. 2020. Strategi Pemimpin dalam Penguatan Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal. Yogyakarta: Budi Uama.
- Supardi. 2019. Kinerja Guru. Jakarta: Rajagrafindo Permata.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syarfuni, L. Kasmini, dan Suraiya. 2024. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru pada SD Negeri 2 Lamcot Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (1), 924-936. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.839>
- Utomo, Prasetya; Ngasbun Edgar; dan Ngurah Ayu Nyoman Murniati. 2023. *Jurnal Ilmiah PGSD Volume 09 Nomor 02*.
- Wahyuningrum. 2020. Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Di Era Otonomi Sekolah (Suatu Kajian Manajerial). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2 (4), 62-78.
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2021. Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press.

Yuliantini, Tine dan Reza Santoso. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Travelmart Jakarta Pusat. Jurnal Oikonomia Vol.16 No.2.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
MAGISTER PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN**

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Erniati, mahasiswi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tesis dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus 04 Indrajaya Kabupaten Pidie. Saya membutuhkan data terkait dengan judul dan memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi sejumlah pertanyaan maupun pernyataan yang saya ajukan dibawah ini. Saya mengucapkan terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk menjawabnya.

I. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Nama Sekolah :

II. Petunjuk pengisian :

Berikan tanda check (✓) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Anda paling tepat.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	= skor 5
S	= Setuju	= skor 4
KS	= Kurang Setuju	= skor 3
TS	= Tidak Setuju	= skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= skor 1

a. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyusun rencana pembelajaran secara mandiri untuk setiap materi pelajaran.					
2	Saya mampu melaksanakan pembelajaran berkualitas dengan menerapkan berbagai metode, sumber belajar, dan media belajar.					
3	Saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan siswa agar dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi siswa.					
4	Saya selalu mengamati hasil belajar siswa dan berupaya untuk memperbaikinya.					
5	Saya selalu berupaya melakukan pengayaan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang profesional.					
6	Saya memberikan kesempatan remedial kepada siswa yang memperoleh nilai rendah.					
7	Saya berupaya semaksimal mungkin untuk mendayagunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan secara tepat waktu					
10	Saya selalu berupaya untuk mengelola pembelajaran di dalam kelas dengan baik					

b. Iklim Organisasi (X1)

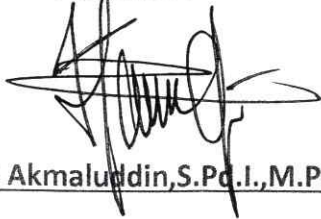
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab penuh terhadap keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
2	Saya merasa memiliki sekolah dan berupaya untuk menjaga nama baik sekolah tempat saya bertugas.					
3	Suasana di tempat bekerja sangat harmonis dan kondusif untuk bekerja.					
4	Saya memperoleh dukungan yang sangat baik dari pimpinan dan teman-teman sesama guru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Setiap ada permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan dengan cara musyawarah.					
6	Saya bersyukur memiliki pimpinan yang mampu mengayomi bawahan dengan adil					
7	Ketersediaan sarana yang lengkap mendukung pekerjaan dilaksanakan dengan baik					
8	Setiap informasi yang berkaitan dengan pekerjaan selalu dikomunikasikan dalam lingkungan kerja					
9	Kondisi prasarana sekolah mendukung pekerjaan dilaksanakan dengan baik					
10	Setiap kebijakan dan program yang akan dilaksanakan di sekolah selalu diputuskan bersama					

c. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sebagai guru dengan mencurahkan seluruh tenaga yang saya miliki untuk meraih prestasi.					
2	Peluang untuk berkembang di tempat saya bertugas sangat terbuka .					
3	Saya merasa sangat bangga dengan profesi sebagai guru.					
4	Guru merupakan sebuah profesi yang mulia dan diakui oleh masyarakat.					
5	Saya selalu bekerja dengan baik karena memperoleh gaji yang mencukupi kebutuhan hidup.					
6	Saya bekerja dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan					
7	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena ada pengawasan dari pimpinan					
8	Bagi saya, profesi guru merupakan sebuah pekerjaan yang menuntut untuk dilakukan secara professional					
9	Saya giat bekerja karena kondisi tempat bekerja sangat menyenangkan					
10	Saya bekerja sebagai guru untuk harapan di masa mendatang					

LEMBAR PENGESAHAN VALIDATOR TERHADAP INSTRUMEN PENELITIAN

Validador I



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd

NIDN. 1301018601

Validator II



Dr. Rahmatullah, M.Si

NIDN. 0101037203

Lampiran 2. Data Penelitian

No	Iklim Organisasi										Motivasi Kerja										Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
10	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
13	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
14	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
15	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
16	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5
17	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
18	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
19	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
21	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
23	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
26	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5
27	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

29	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
30	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
33	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
34	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
37	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
38	3	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
40	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
41	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Iklim Organisasi (X₁)

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.1	17.1	17.1
Setuju	25	61.0	61.0	78.0
Sangat Setuju	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.1	17.1	17.1
Setuju	18	43.9	43.9	61.0
Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	24.4	24.4	24.4
Setuju	17	41.5	41.5	65.9
Sangat Setuju	14	34.1	34.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	12.2	12.2	12.2
Setuju	22	53.7	53.7	65.9
Sangat Setuju	14	34.1	34.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Setuju	19	46.3	46.3	61.0
Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.9	4.9	4.9
Setuju	23	56.1	56.1	61.0
Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	22	53.7	53.7	56.1
Sangat Setuju	18	43.9	43.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	31.7	31.7	31.7
Setuju	14	34.1	34.1	65.9
Sangat Setuju	14	34.1	34.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	22	53.7	53.7	56.1
Sangat Setuju	18	43.9	43.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Setuju	25	61.0	61.0	65.9
	Sangat Setuju	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

2. Motivasi Kerja (X₂)

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	9.8	9.8	9.8
	Setuju	25	61.0	61.0	70.7
	Sangat Setuju	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Setuju	23	56.1	56.1	61.0
	Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	75.6	75.6	75.6
	Sangat Setuju	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	27	65.9	65.9	68.3
	Sangat Setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.8	9.8	9.8
Setuju	29	70.7	70.7	80.5
Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	22	53.7	53.7	56.1
Sangat Setuju	18	43.9	43.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	27	65.9	65.9	68.3
Sangat Setuju	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	24	58.5	58.5	61.0
Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.8	9.8	9.8
Setuju	21	51.2	51.2	61.0
Sangat Setuju	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

X210

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.9	4.9	4.9
Setuju	16	39.0	39.0	43.9
Sangat Setuju	23	56.1	56.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

3. Kinerja Guru (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	58.5	58.5	58.5
Sangat Setuju	17	41.5	41.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	27	65.9	65.9	68.3
Sangat Setuju	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	29.3	29.3	29.3
Sangat Setuju	29	70.7	70.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	10	24.4	24.4	24.4
Sangat Setuju	31	75.6	75.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	24.4	24.4	24.4
	Sangat Setuju	31	75.6	75.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	36.6	36.6	36.6
	Sangat Setuju	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	36.6	36.6	36.6
	Sangat Setuju	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Setuju	15	36.6	36.6	41.5
	Sangat Setuju	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	31.7	31.7	31.7
	Sangat Setuju	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	9.8	9.8	9.8
	Sangat Setuju	37	90.2	90.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi (X_1)

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	X15
X11	Pearson Correlation	1	.085	.093	.156	.256
	Sig. (2-tailed)		.596	.562	.331	.106
	N	41	41	41	41	41
X12	Pearson Correlation	.085	1	.050	.318*	.188
	Sig. (2-tailed)	.596		.755	.042	.240
	N	41	41	41	41	41
X13	Pearson Correlation	.093	.050	1	.106	.234
	Sig. (2-tailed)	.562	.755		.510	.141
	N	41	41	41	41	41
X14	Pearson Correlation	.156	.318*	.106	1	.154
	Sig. (2-tailed)	.331	.042	.510		.337
	N	41	41	41	41	41
X15	Pearson Correlation	.256	.188	.234	.154	1
	Sig. (2-tailed)	.106	.240	.141	.337	
	N	41	41	41	41	41
X16	Pearson Correlation	.091	.356*	.149	.328*	.099
	Sig. (2-tailed)	.572	.023	.352	.036	.540
	N	41	41	41	41	41
X17	Pearson Correlation	.230	.395*	.199	.229	.252
	Sig. (2-tailed)	.148	.010	.212	.150	.112
	N	41	41	41	41	41
X18	Pearson Correlation	.094	.159	.591**	-.010	.381*
	Sig. (2-tailed)	.558	.322	.000	.949	.014
	N	41	41	41	41	41
X19	Pearson Correlation	.303	.269	.318*	.299	.317*
	Sig. (2-tailed)	.055	.089	.043	.057	.043
	N	41	41	41	41	41
X110	Pearson Correlation	.242	.269	.514**	.299	.389*
	Sig. (2-tailed)	.127	.088	.001	.057	.012
	N	41	41	41	41	41
Iklim_Organisasi	Pearson Correlation	.435**	.545**	.608**	.491**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X110
X11	Pearson Correlation	.091	.230	.094	.303	.242
	Sig. (2-tailed)	.572	.148	.558	.055	.127
	N	41	41	41	41	41
X12	Pearson Correlation	.356	.395	.159	.269*	.269
	Sig. (2-tailed)	.023	.010	.322	.089	.088
	N	41	41	41	41	41
X13	Pearson Correlation	.149	.199	.591	.318	.514
	Sig. (2-tailed)	.352	.212	.000	.043	.001
	N	41	41	41	41	41
X14	Pearson Correlation	.328	.229*	-.010	.299	.299
	Sig. (2-tailed)	.036	.150	.949	.057	.057
	N	41	41	41	41	41
X15	Pearson Correlation	.099	.252	.381	.317	.389
	Sig. (2-tailed)	.540	.112	.014	.043	.012
	N	41	41	41	41	41
X16	Pearson Correlation	1	.254*	.088	.413*	.226
	Sig. (2-tailed)		.109	.585	.007	.156
	N	41	41	41	41	41
X17	Pearson Correlation	.254	1*	.311	.163	.166
	Sig. (2-tailed)	.109		.048	.308	.300
	N	41	41	41	41	41
X18	Pearson Correlation	.088	.311	1**	.311	.311*
	Sig. (2-tailed)	.585	.048		.048	.048
	N	41	41	41	41	41
X19	Pearson Correlation	.413	.163	.311*	1	.248*
	Sig. (2-tailed)	.007	.308	.048		.119
	N	41	41	41	41	41
X110	Pearson Correlation	.226	.166	.311**	.248	1*
	Sig. (2-tailed)	.156	.300	.048	.119	
	N	41	41	41	41	41
Iklim_Organisasi	Pearson Correlation	.503**	.555**	.618**	.629**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41

Correlations		Iklm_Organisasi
X11	Pearson Correlation	.435
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	41
X12	Pearson Correlation	.545
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X13	Pearson Correlation	.608
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X14	Pearson Correlation	.491
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	41
X15	Pearson Correlation	.591
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X16	Pearson Correlation	.503
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	41
X17	Pearson Correlation	.555
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X18	Pearson Correlation	.618
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X19	Pearson Correlation	.629
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X110	Pearson Correlation	.647
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Iklm_Organisasi	Pearson Correlation	1 **
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Motivasi Kerja (X2)

		Correlations				
		X21	X22	X23	X24	X25
X21	Pearson Correlation	1	.092	.292	.216	.326*
	Sig. (2-tailed)		.568	.064	.175	.038
	N	41	41	41	41	41
X22	Pearson Correlation	.092	1	.059	.331*	-.030
	Sig. (2-tailed)	.568		.716	.034	.855
	N	41	41	41	41	41
X23	Pearson Correlation	.292	.059	1	.121	.109
	Sig. (2-tailed)	.064	.716		.453	.496
	N	41	41	41	41	41
X24	Pearson Correlation	.216	.331*	.121	1	.166
	Sig. (2-tailed)	.175	.034	.453		.300
	N	41	41	41	41	41
X25	Pearson Correlation	.326*	-.030	.109	.166	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.855	.496	.300	
	N	41	41	41	41	41
X26	Pearson Correlation	.280	.493**	.195	.181	.199
	Sig. (2-tailed)	.076	.001	.222	.258	.213
	N	41	41	41	41	41
X27	Pearson Correlation	.297	.246	.233	.714**	.256
	Sig. (2-tailed)	.059	.120	.143	.000	.106
	N	41	41	41	41	41
X28	Pearson Correlation	.161	.233	.358*	.329*	.133
	Sig. (2-tailed)	.315	.142	.021	.036	.407
	N	41	41	41	41	41
X29	Pearson Correlation	.237	.061	.186	.417**	.204
	Sig. (2-tailed)	.136	.704	.245	.007	.200
	N	41	41	41	41	41
X210	Pearson Correlation	.342*	.206	.181	.152	.229
	Sig. (2-tailed)	.029	.196	.258	.344	.149
	N	41	41	41	41	41
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.597**	.491**	.463**	.649**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.002
	N	41	41	41	41	41

Correlations

		X26	X27	X28	X29	X210
X21	Pearson Correlation	.280	.297	.161	.237	.342*
	Sig. (2-tailed)	.076	.059	.315	.136	.029
	N	41	41	41	41	41
X22	Pearson Correlation	.493	.246	.233	.061*	.206
	Sig. (2-tailed)	.001	.120	.142	.704	.196
	N	41	41	41	41	41
X23	Pearson Correlation	.195	.233	.358	.186	.181
	Sig. (2-tailed)	.222	.143	.021	.245	.258
	N	41	41	41	41	41
X24	Pearson Correlation	.181	.714*	.329	.417	.152
	Sig. (2-tailed)	.258	.000	.036	.007	.344
	N	41	41	41	41	41
X25	Pearson Correlation	.199*	.256	.133	.204	.229
	Sig. (2-tailed)	.213	.106	.407	.200	.149
	N	41	41	41	41	41
X26	Pearson Correlation	1	.270**	.152	.144	.329
	Sig. (2-tailed)		.088	.343	.368	.036
	N	41	41	41	41	41
X27	Pearson Correlation	.270	1	.329	.341**	.070
	Sig. (2-tailed)	.088		.036	.029	.664
	N	41	41	41	41	41
X28	Pearson Correlation	.152	.329	1*	.117*	.181
	Sig. (2-tailed)	.343	.036		.467	.258
	N	41	41	41	41	41
X29	Pearson Correlation	.144	.341	.117	1**	.186
	Sig. (2-tailed)	.368	.029	.467		.244
	N	41	41	41	41	41
X210	Pearson Correlation	.329*	.070	.181	.186	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.664	.258	.244	
	N	41	41	41	41	41
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.589**	.665**	.525**	.543**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41

Correlations

		Motivasi_Kerja
X21	Pearson Correlation	.597
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X22	Pearson Correlation	.491
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	41
X23	Pearson Correlation	.463
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	41
X24	Pearson Correlation	.649
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X25	Pearson Correlation	.470*
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	41
X26	Pearson Correlation	.589
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X27	Pearson Correlation	.665
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X28	Pearson Correlation	.525
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X29	Pearson Correlation	.543
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
X210	Pearson Correlation	.537*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Kinerja Guru (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.198	.324*	.247	.247	.125
	Sig. (2-tailed)		.214	.039	.119	.119	.435
	N	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	.198	1	-.052	.216	.441**	.039
	Sig. (2-tailed)	.214		.748	.174	.004	.808
	N	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	.324*	-.052	1	.508**	.259	.179
	Sig. (2-tailed)	.039	.748		.001	.102	.262
	N	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.247	.216	.508**	1	.339*	.040
	Sig. (2-tailed)	.119	.174	.001		.030	.803
	N	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	.247	.441**	.259	.339*	1	.158
	Sig. (2-tailed)	.119	.004	.102	.030		.323
	N	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	.125	.039	.179	.040	.158	1
	Sig. (2-tailed)	.435	.808	.262	.803	.323	
	N	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	.228	.440**	.402**	.276	.630**	-.051
	Sig. (2-tailed)	.151	.004	.009	.081	.000	.750
	N	41	41	41	41	41	41
Y8	Pearson Correlation	.158	.292	.222	.228	.325*	.348*
	Sig. (2-tailed)	.324	.064	.163	.151	.038	.026
	N	41	41	41	41	41	41
Y9	Pearson Correlation	.467**	-.020	.483**	.223	.223	.353*
	Sig. (2-tailed)	.002	.900	.001	.161	.161	.024
	N	41	41	41	41	41	41
Y10	Pearson Correlation	.110	.028	.511**	.579**	.196	.433**
	Sig. (2-tailed)	.494	.863	.001	.000	.219	.005
	N	41	41	41	41	41	41
Kinerja	Pearson Correlation	.554**	.478**	.645**	.605**	.669**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.003
	N	41	41	41	41	41	41

Correlations

		Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	.228	.158	.467*	.110	.554
	Sig. (2-tailed)	.151	.324	.002	.494	.000
	N	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	.440	.292	-.020	.028	.478**
	Sig. (2-tailed)	.004	.064	.900	.863	.002
	N	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	.402*	.222	.483	.511**	.645
	Sig. (2-tailed)	.009	.163	.001	.001	.000
	N	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.276	.228	.223**	.579	.605*
	Sig. (2-tailed)	.081	.151	.161	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	.630	.325**	.223	.196*	.669
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.161	.219	.000
	N	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	-.051	.348	.353	.433	.455
	Sig. (2-tailed)	.750	.026	.024	.005	.003
	N	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	1	.348**	.244**	.092	.646**
	Sig. (2-tailed)		.026	.124	.569	.000
	N	41	41	41	41	41
Y8	Pearson Correlation	.348	1	-.002	.160	.580*
	Sig. (2-tailed)	.026		.989	.317	.000
	N	41	41	41	41	41
Y9	Pearson Correlation	.244**	-.002	1**	.306	.557
	Sig. (2-tailed)	.124	.989		.052	.000
	N	41	41	41	41	41
Y10	Pearson Correlation	.092	.160	.306**	1**	.537
	Sig. (2-tailed)	.569	.317	.052		.000
	N	41	41	41	41	41
Kinerja	Pearson Correlation	.646**	.580**	.557**	.537**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.05	.631	41
X12	4.22	.725	41
X13	4.10	.768	41
X14	4.22	.652	41
X15	4.24	.699	41
X16	4.34	.575	41
X17	4.41	.547	41
X18	4.02	.821	41
X19	4.41	.547	41
X110	4.29	.559	41
Iklim_Organisasi	42.32	3.677	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	80.59	50.449	.362	.726
X12	80.41	48.799	.470	.716
X13	80.54	47.805	.536	.710
X14	80.41	49.799	.420	.722
X15	80.39	48.494	.524	.713
X16	80.29	50.162	.441	.723
X17	80.22	49.926	.500	.720
X18	80.61	47.294	.542	.707
X19	80.22	49.326	.581	.715
X110	80.34	49.080	.600	.714
Iklim_Organisasi	42.32	13.522	1.000	.754

2. Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	4.20	.601	41
X22	4.34	.575	41
X23	4.24	.435	41
X24	4.29	.512	41
X25	4.10	.539	41
X26	4.41	.547	41
X27	4.29	.512	41
X28	4.37	.536	41
X29	4.29	.642	41
X210	4.51	.597	41
Motivasi_Kerja	43.05	3.041	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	81.90	32.990	.527	.709
X22	81.76	33.889	.414	.719
X23	81.85	34.728	.405	.724
X24	81.80	33.211	.596	.708
X25	82.00	34.200	.397	.721
X26	81.68	33.372	.526	.712
X27	81.80	33.111	.614	.707
X28	81.73	33.851	.457	.717
X29	81.80	33.161	.462	.713
X210	81.59	33.449	.461	.714
Motivasi_Kerja	43.05	9.248	1.000	.745

3. Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.41	.499	41
Y2	4.29	.512	41
Y3	4.71	.461	41
Y4	4.76	.435	41
Y5	4.76	.435	41
Y6	4.63	.488	41
Y7	4.63	.488	41
Y8	4.54	.596	41
Y9	4.68	.471	41
Y10	4.90	.300	41
Kinerja	46.32	2.678	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	88.22	25.976	.485	.719
Y2	88.34	26.330	.399	.725
Y3	87.93	25.720	.590	.714
Y4	87.88	26.060	.549	.718
Y5	87.88	25.760	.621	.713
Y6	88.00	26.550	.378	.727
Y7	88.00	25.550	.588	.712
Y8	88.10	25.340	.499	.714
Y9	87.95	26.098	.492	.720
Y10	87.73	27.051	.495	.728
Kinerja	46.32	7.172	1.000	.763

Lampiran 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36069498
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.986

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	46.32	2.678	41
Iklim_Organisasi	42.32	3.677	41
Motivasi_Kerja	43.05	3.041	41

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.861 ^a	.742	.728	1.396	.742	54.599

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2 ^a	38	.000	1.656

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.818	2	106.409	54.599	.000 ^b
	Residual	74.060	38	1.949		
	Total	286.878	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Iklim_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.025	3.723		2.156	.038
	Iklim_Organisasi	.430	.061	.590	7.039	.000
	Motivasi_Kerja	.467	.074	.531	6.333	.000

Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.489	15.561			
1 Iklim_Organisasi	.306	.553	.685	.752	.580
Motivasi_Kerja	.318	.617	.637	.717	.522

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Iklim_Organisasi	.968	1.033
Motivasi_Kerja	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Iklim_Organisasi	Motivasi_Kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
1	2	.005	24.008	.03	.84	.31
	3	.002	36.827	.97	.16	.69

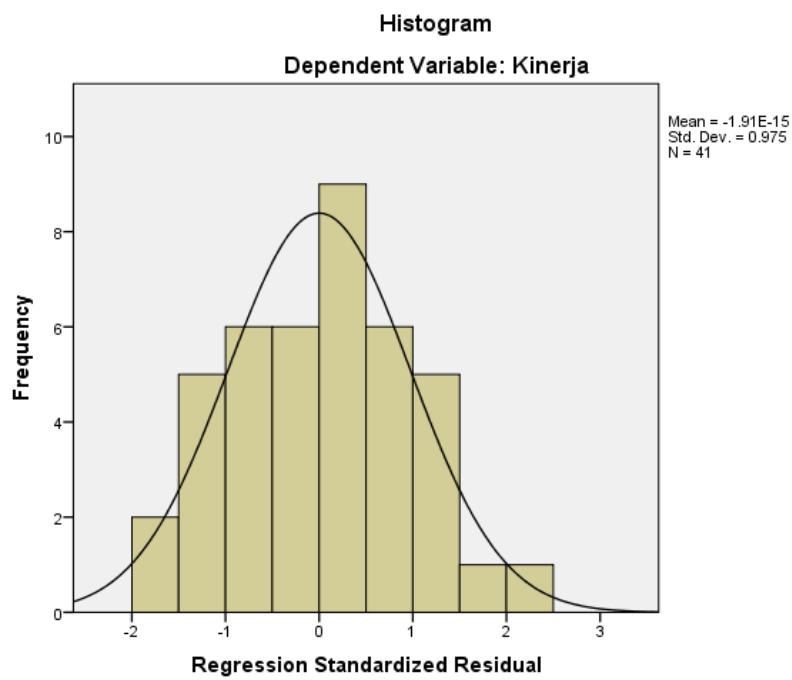
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

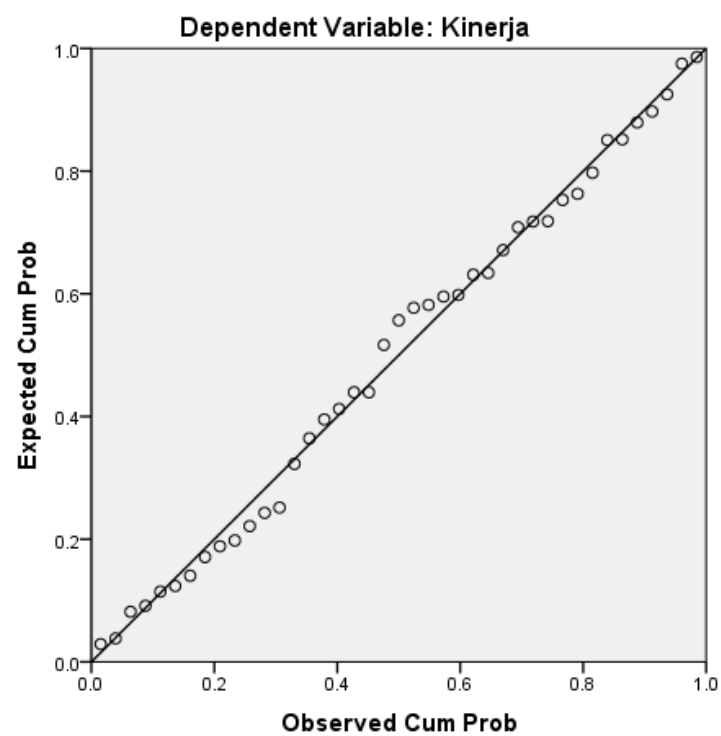
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.71	51.07	46.32	2.307	41
Std. Predicted Value	-1.997	2.061	.000	1.000	41
Standard Error of Predicted Value	.232	.597	.367	.091	41
Adjusted Predicted Value	41.67	51.23	46.33	2.315	41
Residual	-2.646	3.065	.000	1.361	41
Std. Residual	-1.896	2.196	.000	.975	41
Stud. Residual	-2.000	2.254	-.005	1.010	41
Deleted Residual	-2.946	3.231	-.015	1.461	41
Stud. Deleted Residual	-2.086	2.390	-.004	1.032	41
Mahal. Distance	.131	6.327	1.951	1.454	41
Cook's Distance	.000	.151	.025	.033	41
Centered Leverage Value	.003	.158	.049	.036	41

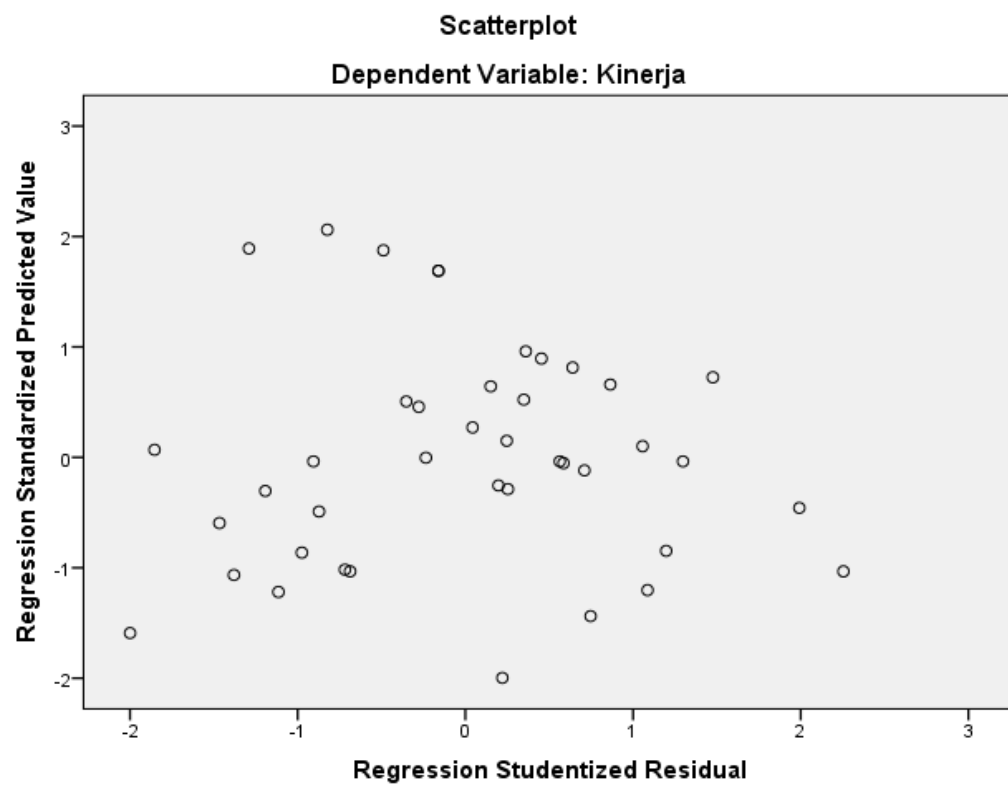
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





**KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
NOMOR: 1549/131013/F1/SK/VI/2024**

Tentang

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka melaksanakan Kurikulum pada Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena, maka dipandang perlu untuk mengangkat Dosen Pembimbing Tesis Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Program Magister Semester Ganjil T.A 2022/2023.
- b. Bahwa untuk keperluan tersebut perlu ditunjuk Dosen Pembimbing Tesis dan ditetapkan dengan surat keputusan.
- Mengingat** : a. Undang – undang Nomor 12 Tentang Perguruan Tinggi.
- b. Permendikbud No.49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- c. Surat Edaran Dikti No. 298/D/T/1986, tanggal 10 Februari 1986 tentang proses dan bimbingan Skripsi/Karya Tulisan Akhir Mahasiswa.
- d. Rapat standar bimbingan Tesis Universitas Bina Bangsa Getsempena Tanggal 19 April 2022.
- e. Hasil Seminar Proposal Tesis tanggal 07 March 2024 pada Program Studi S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

MEMUTUSKAN

**Menetapkan
Pertama**

: Menunjuk Saudara/i :

Dr. Drs. Musdiani, M.Pd

Sebagai Pembimbing I

Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd

Sebagai Pembimbing II

Untuk membimbing tesis mahasiswa

Nama/NIM : **ERNIATI / 22116010**

Program Studi : **S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)**

Judul Tesis : **Pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus Wilayah IV Indrajaya Kabupaten Pidie**

Kedua

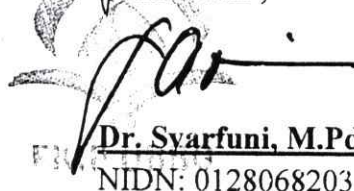
: Dengan Ketentuan:

1. Bimbingan harus dilaksanakan dengan kontinue dan penuh rasa tanggung jawab dan harus sudah selesai selambat-lambatnya 6 Bulan terhitung sejak Surat Keputusan ini dikeluarkan.
2. Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.
3. Surat Keputusan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, jika dalam penetapan ini terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : **Banda Aceh**

Pada Tanggal : **Jumat, 28 Juni 2024**

Dekan FKIP,



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN: 0128068203

Nomor : **0857/131013/F1/PN/III/2024**
Lampiran : -
Hal : ***Izin Melaksanakan Penelitian Tesis***

Kepada Yth,
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie

Di_
Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar sudi kiranya memberi izin kepada yang namanya tersebut di bawah ini :

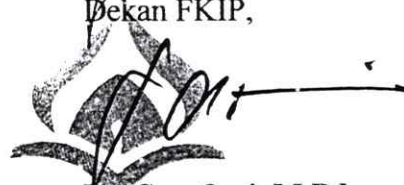
Nama : **Erniati**
NIM : **22116010**
Program Studi : **S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)**

Untuk mengumpulkan data-data di ***Sekolah Dasar dalam Gugus Wilayah IV Indrajaya*** dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

“Pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus Wilayah IV Indrajaya Kabupaten Pidie”.

Atas pemberian izin dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Maret 2024
Dekan FKIP,



Dr. Syarfuni, M.Pd
FKIP IDN 3012868203

Tembusan:

1. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Alamat Jl. Tgk. Chik Ditiro Nomor. 8 Blang Asan Kota Sigli 24112 Telepon 0653-21576
(Hunting): Laman <https://disdik.pidiekab.go.id>/Email: dinaspendidikanpidie@gmail.com

Nomor : 800.2 / 1256 / 2024
Lamp.
Perihal : Izin Mengadakan Penelitian

Yang Terhormat :
**Kepala Sekolah Dasar dalam Gugus
Wilayah IV Indrajaya**
Kabupaten Pidie
Di -
Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh Nomor : 0857/131013/F1/PN/III/2024 Tanggal 28 Maret 2024, maka Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie menerangkan bahwa :

Nama : **ERNIATI**
N P M : 22116010
Jurusan/Prodi : S-2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

Untuk mengadakan penelitian/mengumpulkan data pada **Sekolah Dasar dalam Gugus IV Indrajaya** Kabupaten Pidie sebagai berikut :

1. Harus berkonsultasi langsung dengan Kepala Sekolah agar tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Bagi yang bersangkutan supaya menyampaikan foto copy hasil penelitian ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pidie.

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan Tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh dengan judul :

" Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Dasar di Gugus Wilayah IV Indrajaya Kabupaten Pidie "

Demikianlah surat izin ini diberikan kepada saudara guna penyelesaian selanjutnya, terima kasih.

Sigli, 03 April 2024 M

23 Ramadhan 1445 H

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN



YUSMADI, S. Pd, M. Pd

Pembina / NIP 19680610 199905 1 001

Tembusan :

1. Ketua Prodi yang bersangkutan
2. Arsip

DOKUMENTASI PENELITIAN



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri 1 Garot untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang membagikan kuesioner kepada responden di SD Negeri 1 Garot



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi responden di SD Negeri 1 Garot untuk mengisi kuesioner



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri Garot Cut untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang menjelaskan cara mengisi kuesioner kepada responden di SD Negeri Garot Cut



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi responden di SD Negeri Garot Cut untuk mengisi kuesioner



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri Tungkop Jaya untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang membagikan kuesioner kepada responden di SD Negeri Tungkop Jaya



Keterangan : Peneliti sedang menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada responden di SD Negeri Tungkop Jaya



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi responden di SD Negeri Tungkop Jaya untuk mengisi kuesioner



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri 1 Lhok Kaju untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi pengisian kuesioner kepada responden di SD Negeri 1 Lhok Kaju



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri Pante Garot untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang membagikan kuesioner kepada responden di SD Negeri Pante Garot



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi pengisian kuesioner kepada responden di SD Negeri Pante Garot



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri 2 Garot untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada responden di SD Negeri 2 Garot



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi responden di SD Negeri 2 Garot untuk mengisi kuesioner



Keterangan : Peneliti bersama Kepala Sekolah SD Negeri Mesjid Lhok Kaju untuk meminta izin penelitian



Keterangan : Peneliti sedang membagikan kuesioner kepada responden di SD Negeri Mesjid Lhok Kaju



Keterangan : Peneliti sedang menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada responden di SD Negeri Mesjid Lhok Kaju



Keterangan : Peneliti sedang mendampingi responden di SD Negeri Mesjid Lhok Kaju untuk mengisi kuesioner

Tesis Erniat Finali.docx

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pajar.ejournal.unri.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Gyeongsang National University Student Paper	3%
3	repository.unja.ac.id Internet Source	2%
4	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to WOU-DISTED Student Paper	2%
6	Erniati, Musdiani, Siti Mayang Sari. "The Influence of Organizational Climate and Work Motivation on the Performance of Basic Education Teachers", Indonesian Journal of Instructional Media and Model, 2024 Publication	2%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : ERNIATI
2. NPM : 22116010
3. Tempat dan Tanggal Lahir : Mns.Puuek, 01 Juli 1979
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan dan suku : Indonesia / Aceh
7. Status : Kawin
8. Pekerjaan : ASN / Guru
9. Alamat : Gampong Puuk Aree
Kecamatan Delima
Kabupaten Pidie



10. Nama Orang Tua

- a. Ayah : Ibrahim
- b. Ibu : Radhiah

11. Riwayat Pendidikan

- a. SD Negeri Ulee Tutue Aree (berijazah tahun 1992)
- b. MTsN Beureunuen Fillial Kampung Aree (berijazah tahun 1995)
- c. MAN Model Banda Aceh (berijazah tahun 1998)
- d. D2 Universitas Syiah Kuala (berijazah tahun 2003)
- e. S1 Universitas terbuka (berijazah tahun 2012)
- f. S2 Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh (berijazah tahun 2024)

12. Riwayat Pekerjaan

- a. Guru SD Negeri Gogo (tahun 2003 s.d 2007)
- b. Guru SD Negeri Pante Garot (tahun 2007 s.d 2014)
- c. Guru SD Negeri 2 Garot (tahun 2014 s.d sekarang)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sigli, 27 Desember 2024

Penulis

ERNIATI