

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF STATE JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN KAWANGKOAN BARAT
DISTRICT*

Oleh :

Lyza Langi¹
Lucky O. H. Dotulong²
Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹lyzalangi28@gmail.com](mailto:lyzalangi28@gmail.com)
[²luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)
[³lumantowr@gmail.com](mailto:lumantowr@gmail.com)

Abstrak: Secara umum, kinerja guru di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk iklim organisasi dan motivasi kerja. Iklim organisasi mencakup norma, nilai, sikap, dan praktik yang mendominasi lingkungan kerja guru di sekolah. Motivasi kerja, di sisi lain, berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana guru terlibat dan berkinerja dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, iklim organisasi yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan ataupun pasrial variabel iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat khususnya SMP Negeri 2 Kawangkoan, SMP Negeri 5 Kawangkoan, SMP Negeri 4 Kawangkoan, dan SMP Negeri 6 SATAP Kawangkoan lebih agar meningkatkan dan mempertahankan iklim organisasi serta motivasi kerja yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan kinerja dari guru-guru SMP.

Kata Kunci: iklim organisasi, motivasi kerja, kinerja

Abstract: In general, teacher performance in Indonesia is influenced by various factors, including organizational climate and work motivation. Organizational climate includes norms, values, attitudes, and practices that dominate the teacher's work environment in schools. Work motivation, on the other hand, relates to internal and external drives that affect the extent to which teachers engage and perform in their work. In this context, a conducive organizational climate can have a positive impact on teacher performance. This study aims to determine the effect of organizational climate and work motivation on teacher performance. The analytical method used is multiple linear regression. The results of hypothesis testing show that both simultaneously and partially organizational climate and work motivation have a significant effect on performance. For Public Middle Schools in West Kawangkoan District, especially SMP Negeri 2 Kawangkoan, SMP Negeri 5 Kawangkoan, SMP Negeri 4 Kawangkoan, and SMP Negeri 6 SATAP Kawangkoan, it is more important to improve and maintain the existing organizational climate and work motivation so that it can improve the performance of junior high school teachers.

Keywords: organizational climate, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guru di Indonesia memiliki peran krusial dalam sistem pendidikan. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan pembelajaran kepada generasi muda dan membantu mereka mengembangkan potensi mereka secara optimal. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, masalah terkait kinerja guru dan tantangan dalam iklim organisasi mereka telah menjadi perhatian utama dalam dunia pendidikan di Indonesia. Secara umum, kinerja

guru di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk iklim organisasi dan motivasi kerja. Iklim organisasi mencakup norma, nilai, sikap, dan praktik yang mendominasi lingkungan kerja guru di sekolah. Motivasi kerja, di sisi lain, berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana guru terlibat dan berkinerja dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, iklim organisasi yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Maryoto (2018:23) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Ketika guru diberikan kesempatan untuk menghadiri pelatihan dan mengembangkan keahlian mereka, mereka merasa didukung dalam mencapai kemajuan pribadi dan profesional.

Motivasi kerja juga memiliki peran signifikan dalam kinerja guru. Ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung memberikan yang terbaik dalam mengajar dan membimbing siswa. Motivasi intrinsik, seperti rasa kepuasan pribadi dalam memberikan pendidikan yang berkualitas, dan motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan dan insentif yang diberikan oleh sekolah atau pemerintah, dapat memberikan dorongan yang kuat bagi kinerja guru (Ardana, Muljati, dan Mudiartha, 2018:193). Setiap pimpinan organisasi selalu berusaha menerapkan motivasi yang efektif dan efisien kepada para pegawainya, tapi hal ini tidaklah mudah karena kebutuhan setiap pegawai berbeda-beda. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarakhannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, Muljati, dan Mudiartha, 2018:193).

Namun, tantangan dalam iklim organisasi dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru di Indonesia secara negatif. Misalnya, ketika iklim organisasi di sekolah tidak kondusif, seperti adanya konflik internal atau ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab, kinerja guru dapat terganggu. Mereka mungkin merasa tidak termotivasi dan tidak memiliki semangat untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, faktor-faktor eksternal, seperti gaji yang rendah dan kurangnya pengakuan terhadap profesinya, dapat merusak motivasi kerja guru. Ketidakpuasan dalam kondisi kerja dan kurangnya dukungan dari pemerintah juga dapat mempengaruhi kinerja guru secara negatif.

Adapun fenomena atau permasalahan secara umum terkait iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat adalah rendahnya kualitas iklim organisasi dan rendahnya motivasi kerja yang berdampak negatif pada kinerja guru. Pertama, terdapat permasalahan dalam iklim organisasi di SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat. Mungkin ada kurangnya koordinasi antara pimpinan sekolah dan staf, terjadinya konflik antara rekan kerja, atau adanya ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab. Iklim organisasi yang tidak kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis, membuat guru merasa tidak termotivasi dan tidak memiliki semangat untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajaran. Ini berpotensi menghambat kinerja guru dalam mencapai hasil yang diharapkan. Kedua, motivasi kerja yang rendah juga menjadi permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, jika guru merasa kurang diakui, tidak ada insentif yang memadai, atau kurangnya kesempatan pengembangan profesional, motivasi kerja mereka dapat menurun. Akibatnya, kinerja guru mungkin menjadi kurang optimal, mempengaruhi prestasi belajar siswa dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Untuk mengatasi fenomena ini, perlu dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan iklim organisasi dan motivasi kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat. Pihak sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan mempromosikan kerjasama, saling percaya, dan memberikan dukungan antar guru dan pimpinan sekolah. Selain itu, penting untuk memberikan pengakuan dan insentif yang memadai kepada guru, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, atau kesempatan pengembangan profesional. Dengan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan, memberikan dampak positif pada prestasi belajar siswa dan kualitas pendidikan di SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat sehingga dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor seperti iklim organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dari guru.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat.

- Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mahsun (2018:24), Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2019:231), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Bangun (2019:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada diperusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Iklim Organisasi

Maryoto (2018:23) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Hasibuan (2018:85), iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka.

Motivasi Kerja

Setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha menerapkan motivasi yang efektif dan efisien kepada para karyawannya, tapi hal ini tidaklah mudah karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengaruhkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, Muljati, dan Mudiartha, 2018:193). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2018:281).

Penelitian Terdahulu

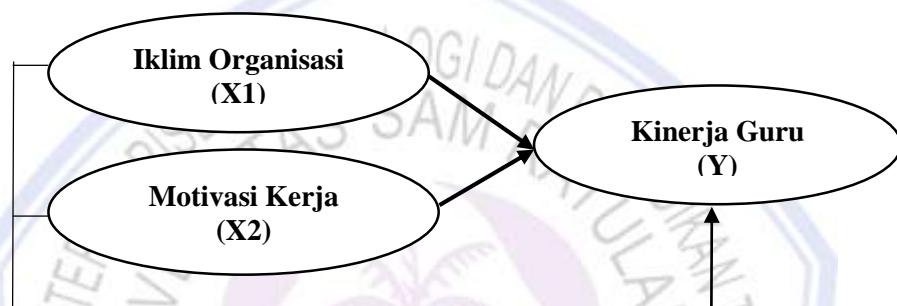
Penelitian Fachreza, Musnadi, dan Majid (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Penelitian Widiastuti (2018) bertujuan untuk (1) mengetahui dan membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, (2) mengumpulkan informasi serta mengembangkan konsep pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah penelitian ini, yaitu menggunakan kuesioner,

observasi, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penulis dapat memberikan keisimpulan bahwa: (1) Secara simultan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 53%, dan sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Demikian pula secara parsial, kepemimpinan mengarahkan dan kepemimpinan dukungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Kepemimpinan yang diteliti melalui dimensi mengarahkan dan dimensi dukungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

Penelitian Nasution dan Ichsan. (2021) bertujuan untuk menganalisa pengaruh penerapan motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Dari hasil pengolahan data terhadap data yang didapat dari lapangan maka diperoleh persamaan regresi $Y = 2,181 + 0,713X$. Dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan topik dan pokok permasalahan, dan dari analisis data yang dilakukan didapatkan bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik dan Kajian Empirik, 2023

Hipotesis Penelitian

- H1. Di duga Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru
- H2. Di duga Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Guru
- H3. Di duga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja (X), terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

Populasi Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2019:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat yang terdiri dari 10 guru di SMP Negeri 2 Kawangkoan, 14 guru dari SMP Negeri 4 Kawangkoan, 10 guru dari SMP Negeri 5 Kawangkoan dan 7 guru dari SMP Negeri 6 SATAP Kawangkoan. Sehingga total populasi berjumlah 41 orang guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang diambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya guru dan tidak menjabat sebagai kepala sekolah sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah berjumlah 37 orang responden

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2019:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Guru SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019:201).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2019:87).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2019:97)

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2019:103)

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2019:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019:115). Kriteria yang digunakan adalah:

a. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b. $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat hasil valid dan reliabel instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen/kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel darimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 100 orang sebagai responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Alpha	Status
Iklim Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0.767	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0.759	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0.864	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0.707	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{1.5}	0.632	0.324	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.743	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0.648	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0.566	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0.695	0.324	0,000	0,05	Valid
	X _{2.5}	0.503	0.324	0,002	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0.731	0.324	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0.610	0.324	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0.584	0.324	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0.711	0.324	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0.508	0.324	0,001	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai Pearson Correlation yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	0.791	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.748	Reliabel
Kinerja (Y)	0.746	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Tabel 2 menunjukan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,70

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

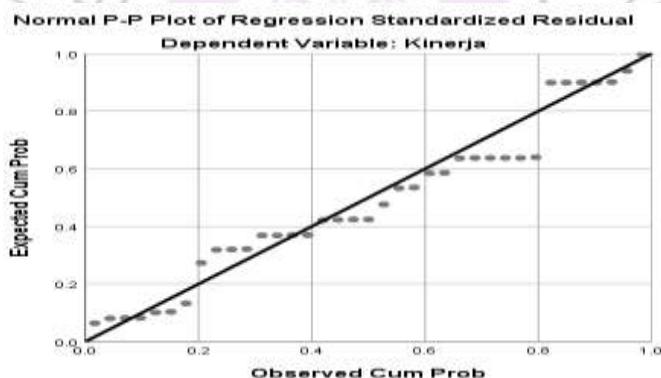
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	1.447	0.691	Non multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	1.447	0.691	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian Tabel 4 dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.103 + 0,092X_1 + 0,998X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai constant sebesar 2.103 memberikan pengertian bahwa jika faktor Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja adalah 2,103%.
- Untuk Iklim Organisasi (X₁) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Iklim Organisasi (X₁) meningkat 1%, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,092%.

3. Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi Kerja (X2) meningkat 1%, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,998%.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.103	1.417		1.484	.147
Iklim Organisasi	.092	.066	.098	1.786	.002
Motivasi Kerja	.998	.071	.990	14.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117.582	2	58.791	127.637	.000 ^b
Residual	15.661	34	.461		
Total	133.243	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5, Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y yaitu Kinerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , dan X_2 Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Kinerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa Diduga Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai *Sig*, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 127.637 sedangkan F tabel memiliki nilai 3.25 ini berarti F hitung $>$ F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada Tabel 4 Menyatakan bahwa:

- Nilai thitung untuk variabel Iklim Organisasi (X1) sebesar 1,786 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,687 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Iklim Organisasi (X1) berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian H_a diterima.
- Nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) senilai 14,004 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,687 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian H_a diterima

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil Tabel 6 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.939 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 93,9%. Berdasarkan hasil tabel 4.11 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square (r^2) adalah 0.882 yang menunjukkan bahwa 88,2% Kinerja dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan

Motivasi Kerja sementara sisanya sebesar 11.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 ^a	.882	.876	.67869	2.012

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa (H1) yang menyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja secara simultan, diterima. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X₁, dan X₂ terhadap Y yaitu Kinerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X₁, dan X₂ Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Kinerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan bahwa Diduga Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai *Sig*, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; F hitung > F tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 127.637 sedangkan F tabel memiliki nilai 3.25 ini berarti F hitung > F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki dan variabel Kinerja memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini kinerja. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Susilo, Jufrizien, dan Khair (2023) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB. (Dengan kata lain OCB tidak berperan sebagai mediator), motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui OCB (Dengan kata lain OCB tidak berperan sebagai mediator).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dimana Nilai *t*_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X₁) sebesar 1,786 lebih besar dari nilai *t*_{tabel} sebesar 1,687 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga *H₀* ditolak artinya Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian *H_a* diterima. Hal ini dapat di artikan bahwa iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru menjadi topik yang penting dalam konteks pendidikan. Iklim organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berkembang, berkolaborasi, dan memberikan hasil yang optimal dalam proses pembelajaran. Misalnya, jika sebuah organisasi pendidikan mendorong komunikasi terbuka dan saling mendukung antara guru dan staf lainnya, maka guru akan merasa lebih termotivasi, memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman dengan rekan kerja. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja guru, karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam upaya mereka untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Selain itu, iklim organisasi yang positif juga memungkinkan guru untuk mengembangkan inisiatif kreatif, mencoba pendekatan baru, dan menghadapi tantangan dengan lebih baik, karena mereka merasa ada kepercayaan dan kebebasan untuk berinovasi. Namun, sebaliknya, jika iklim organisasi kurang baik, seperti adanya budaya kerja yang toksik, kurangnya komunikasi yang efektif, dan kebijakan yang tidak jelas, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru. Guru mungkin merasa tidak termotivasi, cemas, dan tidak memiliki dukungan dalam menjalankan tugas mereka. Kurangnya rasa percaya diri dan kurangnya dukungan dari organisasi dapat menghambat kreativitas dan inovasi, serta

mengurangi motivasi guru untuk mencapai hasil yang optimal. Jika guru tidak merasa dihargai dan didukung, mereka mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang berpotensi menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi pendidikan untuk menciptakan iklim yang positif, mendukung, dan memberdayakan guru agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam proses pendidikan. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sugiono, Hidayat., dan Efendi (2020) yang menemukan bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid dan bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dimana Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) senilai 14,004 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,687 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga Ho ditolak yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian Ha diterima Hal ini dapat di artikan bahwa motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru merupakan hal yang penting dalam konteks pendidikan. Motivasi kerja dapat memengaruhi sejauh mana seorang guru memberikan upaya maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika seorang guru merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan membantu perkembangan siswa. Motivasi yang tinggi juga dapat memicu guru untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif, kreatif, dan inspiratif, sehingga mendorong partisipasi aktif siswa. Guru yang termotivasi juga lebih mungkin mencari dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, mengevaluasi dan meningkatkan diri secara terus-menerus, serta beradaptasi dengan perubahan dalam kurikulum atau teknologi pendidikan. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menghambat kinerja guru, yang dapat berdampak negatif pada pembelajaran dan perkembangan siswa. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan dan pihak terkait untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru, seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan profesional, serta membangun hubungan kolaboratif antara guru dan manajemen sekolah. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kreativitas dan inovasi dalam pengajaran guru. Ketika seorang guru merasa termotivasi, mereka cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko dalam mencoba pendekatan pembelajaran yang berbeda. Motivasi yang tinggi dapat membangkitkan semangat eksplorasi dan eksperimen dalam pembelajaran, sehingga menghasilkan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif bagi siswa. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, guru juga dapat mengatasi tantangan dan hambatan yang mungkin muncul dalam proses mengajar, seperti kurangnya sumber daya atau perbedaan individualitas siswa. Mereka akan lebih mungkin untuk mencari solusi kreatif dan beradaptasi dengan perubahan situasi yang mempengaruhi proses belajar mengajar. Dalam hal ini, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan dan berdampak positif pada pembelajaran siswa, dengan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, dinamis, dan penuh inovasi. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Susilo, Jufrizien, dan Khair. (2023) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB. (Dengan kata lain OCB tidak berperan sebagai mediator), motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui OCB (Dengan kata lain OCB tidak berperan sebagai mediator).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan variabel iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi keputusan pembelian. Hal ini dikarenakan kinerja selain di pengaruhi faktor-faktor seperti, iklim organisasi dan motivasi kerja dapat juga di pengaruhi faktor-faktor lain yang ada di dalam dunia sumber daya manusia. Ada baiknya untuk penelitian yang sejenis selanjutnya mengambil subjek penelitian dari fase-fase perkembangan yang lain. Hal ini penting supaya dapat diketahui adanya suatu perbedaan di setiap fase perkembangan lainnya
2. Untuk SMP Negeri di Kecamatan Kawangkoan Barat khususnya SMP Negeri 2 Kawangkoan, SMP Negeri 5 Kawangkoan, SMP Negeri 4 Kawangkoan, dan SMP Negeri 6 SATAP Kawangkoan lebih agar meningkatkan dan mempertahankan iklim organisasi serta motivasi kerja yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan kinerja dari guru-guru SMP

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., & Mudiartha, I. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Fachreza., Musnadi, S., & Majid, M.S.A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 115-122. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326>. Di akses pada 20 Juli 2023
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara.
- Mahsun, M. (2018). *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maryoto, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Mustafa, Z. E. (2019). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(1), 308-320. <http://ejournal.steitholabulilm.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>. Di akses pada 20 Juli 2023
- Samsuddin. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 602-627. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/929>. Di akses pada 20 Juli 2023
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, M. A., Jufrizan, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/976>. Di akses pada 20 Juli 2023

