

IKLIM ORGANISASI SEKOLAH MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PATI

Winarto

Program Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang
winartotyas@yahoo.co.id

Ceacilia Sri Mindarti

Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang
ceaciliasrimindarti@gmail.com

Abstract

This study is aimed to examine the effect of school organization climate in moderating the influence of work motivation and competence on teacher performance of state vocational school in Pati regency. The purposes of this study are to clarify and extend previous research on the effect of school organization climate in moderating the influence of work motivation and competence on the teacher's performance of state vocational school in Pati regency. The population in this study was 323 teachers. While the samples were taken by using Slovin formula by significance level $\alpha = 0.05$, with a spread proportional to each school by proportional random sampling. Data was collected using questionnaires, and after that data was processed by using SPSS 19. Results of the study showed (1) motivation has positive and significant impact to the teacher's performance, (2) competency has positive and significant impact to the teacher's performance, (3) organization climate has positive and significant impact to the teacher's performance, (4) organization climate moderates the influence of work motivation on teacher's performance, (5) organization climate moderates the influence of competence on teacher's performance.

Keywords: Motivation, Competence, Organizational Climate, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi sekolah dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK negeri di Kabupaten Pati. Kegunaan penelitian ini untuk menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai pengaruh iklim organisasi sekolah dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK negeri di Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini sebesar 323 orang guru. Sedangkan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan penyebaran ke tiap sekolah dengan *proporsional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, setelah itu data diolah dengan menggunakan SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, (5) iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Iklim Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Undang – Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis

serta bertanggung jawab. Menurut Djamarah (2002:38), Guru adalah salah satu unsur manusia dalam komponen pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik.

Permasalahan yang saat ini perlu diperhatikan pada SMK Negeri di Kabupaten Pati dalam upaya peningkatan kinerja guru

adalah dengan memperbaiki iklim sekolahnya. Sebagaimana disampaikan oleh (Cohen, 2010:33) menjelaskan bahwa iklim sekolah mengacu pada kualitas dan karakter kehidupan sekolah yang berdasarkan pengalaman pola hidup di iklim sekolah dan mencerminkan norma, tujuan, nilai-nilai, hubungan interpersonal, pengajaran, pembelajaran, praktek kepemimpinan, dan struktur organisasi antara guru sebagai pengajar dengan peserta didik.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (Putter,2010) diperoleh hasil iklim organisasi secara positif berhubungan dengan kinerja. (Sunanji dan Maryono,2012) hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi secara simultan atau menyeluruh terhadap variabel kinerja pustakawan. (Roesly, 2012) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa iklim organisasi meningkatkan kinerja. Sedangkan dari penelitian sebelumnya terdapat riset gap iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru/dosen (Parhusip,2012)

Selain dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi. Sahertian, 2000:86 Guru adalah pengendali pendidikan dan kepemimpinan mengajar di ruang kelas, demikian seorang guru yang termotivasi dan kompeten akan menghasilkan pengajaran yang unggul.

Manika, 2010 dalam hasil penelitiannya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. (Listio, 2010) penelitiannya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja. (Istiarin, Sukanti, 2012) disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru. (Makta, Noor, Kapalawi, 2013) disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja. (Mary,2010) dalam penelitiannya disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja guru. Terdapat riset gap yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja guru (Gusti ,2012).

Selain iklim organisasi dan motivasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kompetensi. Menurut Muhaimin, kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.

Penelitian sebelumnya (Setyono, Sudjadi, 2011) disimpulkan bahwa kompetensi guru memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. (Suwarni, 2008) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja.(Listio, 2010) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja. Tetapi ada hasil penelitian yang memiliki hasil yang berbeda, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ngurah,2012) dalam (Sutarto,2013).

Sementara kondisi pada SMK Negeri di Kabupaten Pati, iklim organisasi sekolah tidak menjamin adanya kekuatan dalam meningkatkan kinerja guru, karena masih banyak guru yang memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi kurangnya waktu dengan kesibukan tugas tambahan yang diembannya sehingga yang semestinya menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam proses belajar mengajar disekolah tidak bisa dijalankan sehingga hasil kinerja kurang baik. Sedangkan guru yang memiliki kompetensi rendah dan motivasi yang tinggi, melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan merespon terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi meskipun dalam taraf yang paling sederhana dengan kesabaran yang dimiliki justru mebuahkan hasil kinerja yang lebih tinggi. Keadaan tersebut di atas didukung dengan hasil rata-rata nilai Ujian Nasional tahun pelajaran 2011/2012 sampai dengan 2013/2014 mengalami penurunan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Tabel Jumlah Nilai Rata-Rata Ujian Akhir Nasional Siswa SMK Negeri di Kabupaten Pati

Nama Sekolah	Jumlah Nilai Rata-Rata UN			Ket
	Tahun Pelajaran 2011/2012	Tahun Pelajaran 2012/2013	Tahun Pelajaran 2013/2014	
SMK Negeri 1 Pati	33.10	32.36	30.15	Turun
SMK Negeri 2 Pati	33.55	33.47	30.64	Turun
SMK Negeri 3 Pati	30.46	28.64	27.23	Turun
SMK Negeri 1 Cluwak	-	26.52	26.13	Turun

Sumber : Laporan Hasil Ujian Nasional

Berdasarkan fenomena yang ada dan masih adanya penelitian dengan temuan yang berbeda maka perlu adanya penelitian dengan melakukan kajian dan pengujian kembali dari adanya perbedaan-perbedaan yang terjadi.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasar latar belakang seperti yang sudah dipaparkan tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati ?
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati ?
- Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati ?
- Apakah iklim organisasi sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati?
- Apakah iklim organisasi sekolah memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri kabupaten Pati?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Iklim Organisasi

Hoy dan Miskel (2001) iklim organisasi sekolah dapat di rumuskan sebagai kondisi kultural organisasi sekolah yang memberikan ruang dalam mengatur hubungan sosial orang-orang yang terlibat dalam pendidikan / pembelajaran. Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi sekolah, yaitu kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan, yang meliputi tingkat kesejaterahan dan penghargaan, sarana dan prasarana, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan intraksi, perumusan tujuan dan pengambilan keputusan.

Konsep Motivasi Kerja

Yulk, Gary 1996:123 memberikan batasan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat untuk mendorong seseorang untuk

melaksanakan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik. Sedangkan menurut Mc Clelland dalam Robbin (2009) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain, untuk bersosialisasi dengan orang lain dan untuk mencapai kedudukan yang tinggi

Konsep Kompetensi

Kompetensi guru dalam penelitian ini diartikan sebagai seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif. Indikator dalam variabel kompetensi ini diambil dari UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen BAB IV pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Konsep Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru Dalam Pedoman Pelaksanaan PKG (2013) format 1 Evaluasi Diri Guru diartikan sebagai usaha tertinggi yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam upaya mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Tugas-tugas tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seorang guru yang merupakan tanggung jawabnya.

Konsep Moderasi

Sesuai dengan konsep moderasi dinyatakan bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen Ghazali (2001) dalam Sunarto (2008). Sharma, Durand dan Arie (2001) dalam Sunarto (2008) menyatakan bahwa variabel moderator dapat dibedakan dalam dua tipe, yaitu *quasi* dan *pure moderator*. Apabila variabel moderator dan interaksinya dengan predictors secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *creterion* (dependen). Maka variabel moderator tersebut digolongkan *quasi moderator*. Sedangkan jika variabel moderator tidak signifikan tetapi variabel

independennya signifikan, maka moderator tersebut merupakan *pure moderator*.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pengaruh Iklim Terhadap Kinerja Guru

(Putter,2010) dengan hasil penelitian Iklim organisasi secara positif berhubungan dengan kinerja., (Sunanji dan Maryono,2012) hasil penelitian iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja pustakawan, (Roesly, 2012) hasil penelitian Iklim organisasi meningkatkan kinerja guru, (Adeyemi, 2008) hasil penelitian Iklim sekolah berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Terdapat riset gap hasil penelitian (Parhusip,2012) Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

(Mustafa, Othaman,2010) hasil penelitian ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru, (Listio, 2010) hasil penelitian adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja. (Istiarini, Sukanti, 2012) hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru, (Makta, Noor, Kapalawi, 2013) diperoleh hasil ada pengaruh motivasi kerja dengan Kinerja, (Mary, 2010) dari hasil penelitian disimpulkan positif signifikan hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja guru. Terdapat riset gap penelitian yang dilakukan (Gusti ,2012) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Guru

(Setyono, Sudjadi, 2009) disimpulkan bahwa kompetensi guru memiliki dampak positif terhadap kinerja guru, (suwarni,2008) diperoleh hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, (Listio, 2010) terdapat hasil penelitian pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja. Terdapat riset gap (Ngurah,2012) dalam (Sutarto,2013) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja dengan kinerja dimoderasi iklim organisasi

(Irawan 2013) hasil penelitin menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak moderat dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi kerja dengan kinerja dimoderasi iklim organisasi

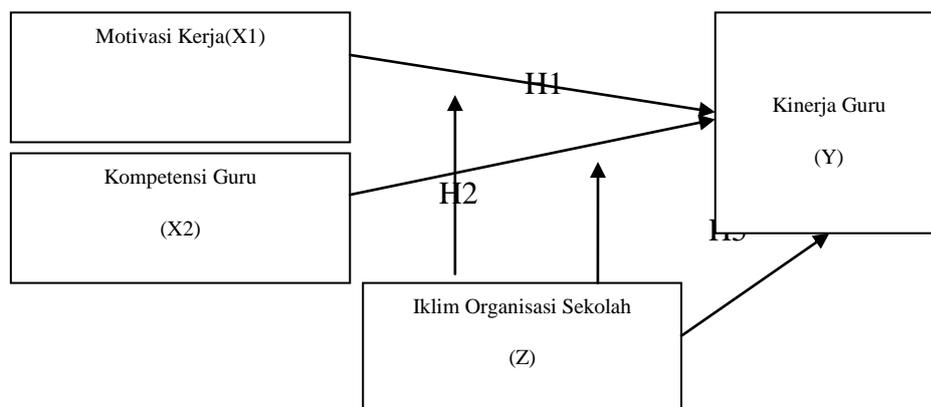
(Prasetyo2012) terdapat hasil penelitian iklim organisasi memoderasi kompetensi dengan kinerja guru, terdapat riset gap

penelitian yang dilakukan Irawan (2013) hasil penelitian iklim organisasi tidak memoderasi dengan efek kompetensi terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikiran Teoristis

Berdasar uraian permasalahan dapat digambarkan bahwa faktor yang menentukan kinerja guru antara lain iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi guru. Kondisi tersebut dapat dijelaskan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar .1 Model Penelitian



Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Yulk,Gary 1996:123 mengemukakan bahwa motivasi merupakan rangkaian proses yang memberi semangat bagi prilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat untuk mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik. dimilikinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan Manika (2010), Listio (2010), Istiarin, Sukanti (2012), Makta,Noor, Kapalawi (2013) demikian juga yang dilakukan Mary (2010) semua hasil penelelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Hubungan antara Kompetensi dan Kinerja

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan professional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Guru harus menguasai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi guru Sumaryati (2014). Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyono, Sudjadi (2009), Suwarni (2008), Listio (2010) dan Xiang (2009) diperoleh hasil penelitian kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja. Berdasar uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja

Stinger (Wirawan 2007) 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. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Putter (2010), Sunanji dan Margono (2012), Roesly (2012) Memperoleh hasil bahwa iklim organisasi secara positif berhubungan dengan kinerja. Berdasar hal tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesa sementara sebagai berikut:

H3 :Iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dimoderasi iklim organisasi sekolah

Wirawan (2008:122) mendefinisikan iklim iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut:

H4 :Iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja dimoderasi iklim organisasi sekolah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2013) dari hasil penelitian iklim organisasi sebagai moderasi kompetensi dengan kinerja guru dengan hasil iklim organisasi memoderasi kompetensi dengan kinerja guru. Jika guru memiliki kompetensi yang tinggi dengan didukung iklim organisasi yang baik maka kinerja guru akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sementara sebagai berikut :

H5 :Iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan penelitian eksplanatory. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sukmadinata (2011:250) mengemukakan bahwa populasi adalah “kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita”. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua guru SMK Negeri yang ada di wilayah Kabupaten Pati baik yang berstatus guru negeri maupun yang masih honor dengan jumlah 323 orang guru.

b. Sampel

Menurut Sugiono (2010:215) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Sedangkan menurut Margono (2010:121) sampel adalah “sebagai bagian dari populasi. Dengan mempertimbangkan bahwa elemen populasi relatif banyak dan heterogen, maka pengambilan sampel sangatlah diperlukan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionale random sampling* dengan rumus perhitungan Slovin pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan rumus Solvin tersebut diperoleh sampel sebesar 179 orang guru. Dengan rincian SMK Negeri 1 Pati 32 orang guru, SMK Negeri 2 Pati 77 orang guru, SMK Negeri 3 Pati sebanyak 46 orang guru, dan SMK Negeri 1 Cluwak Sebanyak 24 orang guru.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah penelitian dan dicatat untuk pertama kalinya Sugiyono

(2003). Dalam penelitian ini pengumpulan data primer didapat langsung dari responden dilapangan melalui kuesioner.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari para guru di SMK negeri yang berada di wilayah Kabupaten Pati.

Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis dan disebarakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan sebagai tentang motivasi kerja, kompetensi guru, iklim organisasi sekolah dan kinerja guru.

Pengujian Variabel

Pengukuran variabel untuk analisis kuantitatif yang meliputi:

a. Pengodean data

Pengodean data yaitu kegiatan mengklasifikasi jawaban para responden menurut macamnya, dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu berupa angka-angka pada data atau jawaban atas pertanyaan.

b. Pemberian skor

Pemberian skor yaitu kegiatan pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif yang dilakukan. Skor pada penelitian ini menggunakan skala likert yang meliputi 7: sangat setuju, 6: setuju, 5 : cukup setuju, 4 : netral, 3 : kurang setuju, 2 : tidak setuju dan 1 : sangat tidak setuju.

c. Metode Analisis Deskriptif

1) Deskripsi Responden

Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di lingkungan SMK Negeri di Kabupaten Pati sebanyak 179 responden. Untuk penentuan responden menggunakan pembagian jumlah guru pada setiap sekolah.

2) Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran kecenderungan jawaban responden terhadap kuesioner, apakah cenderung menjawab Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Netral (N), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

d. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut :

a) Analisis faktor *Kaiser Mayer Olkin*

(KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan.

b) Loding Faktor (*Component Matrix*), jika

angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrument tersebut konsisten dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar $> 0,7$.

3) Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui suatu data tersebut normal atau tidak secara statistik, dilakukan uji normalitas menurut *Kolmogorov Smirnov* dua arah atau menggunakan kepercayaan 5 persen (Ghozali, 2012). Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya ada yang akan diolah adalah sebagai berikut:

- a) Apabila hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Apabila hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

4) Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik, dengan melalui pengujian heterokedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini diregresikan untuk mendapatkan nilai residualnya. Kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan maka independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolute maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Uji heteroskedistitas harus bernilai di atas 0,05 sehingga H_0 (diterima) maka penelitian dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

e. Uji Model

1) Uji F

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan Regresinya mengandung interaksi (perkalian 2 atau lebih variabel independen) yang dimasukkan model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel terikat (Imam Ghazali, 2012). Kriteria uji yang ditetapkan adalah :

- a) $\text{Sig F} < p 0,05$, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya.
- b) $\text{Sig F} > p 0,05$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat.

2) Uji Koefisien Determinasi

Untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan jalan menguadratkan besar nilai R yang terbentuk pada analisis regresi. Jika Adjusted R^2 yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu),

maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terhadap variasi tergantung semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel tergantungnya. Sebaliknya jika Adjusted R^2 menunjukkan semakin kecil, maka model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusted R^2) berada antara 0-1 atau $0 \leq \text{adjusted } (R^2) \leq 1$ (Imam Ghozali, 2012). Pengujian data dengan regresi berganda akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket program SPSS.

f. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $\text{sig} \leq 0,05$ maka hipotesis diterima
- b) Apabila $\text{sig} \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2012)

2) Uji pengaruh moderasi (Uji Interaksi)

Variabel **moderating** adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Salah satu uji regresi dengan variabel moderasi adalah **selisih mutlak**. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dengan Z dengan signifikan pada $\alpha < 0,05$.

Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4[X_1 \cdot Z] + b_5[X_2 \cdot Z]$$

Keterangan:

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Kompetensi Guru

Z : Iklim Organisasi

X_1Z : interaksi antara motivasi dengan Iklim Organisasi

X_2Z : interaksi antara kompetensi dengan Iklim Organisasi

Y : kinerja guru

A : konstanta regresi

b : koefisien regresi variabel bebas

e : standar error

Z : merupakan variabel *moderating*, maka koefisien b_4 dan b_5 harus signifikan pada $\alpha < 0,05$.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKREPSI.

a. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini responden adalah semua guru SMK Negeri yang ada di wilayah Kabupaten Pati dengan jumlah 179 orang guru. Pengambilan sampel dengan *Proportionale random sampling* dengan rumus perhitungan Slovin pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berikut ini tampilan hasil selengkapnya berkaitan dengan identitas responden penelitian yang disajikan dengan menggunakan distribusi frekuensi absolut dan proporsi atau presentase, dikelompokkan menurut jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja.

1) Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian diketahui yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 responden dengan prosentase (37,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 112 responden dengan prosentase (62,6%).

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini responden digolongkan menurut kategori pendidikan terakhir. Diperoleh hasil dalam penelitian ini paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 159 responden atau sebesar 88,8%, S 2 sebanyak 20 responden atau 11,2% .

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 yaitu 21-40 tahun, 41-45 tahun, >45 tahun. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil yang berusia 21-40 tahun sebanyak 108 responden atau 60,3%, usia 41-45 tahun sebanyak 20 responden atau 11,2 %, usia >45 tahun sebanyak 51 responden dengan prosentase (28,5%)

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-10

tahun sebanyak 95 responden atau 53,1%, 11-15 tahun sebanyak 21 responden atau 11,7%, 16-20 tahun sebanyak 27 responden atau 51,1 %, dan responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 36 responden atau 20,1%.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi terhadap variabel motivasi, kompetensi guru, iklim organisasi sekolah dan kinerja guru digunakan sebagai gambaran terhadap kecenderungan jawaban responden atas setiap soal pernyataan kuesioner. Hasil deskripsi variabel disini memperlihatkan ukuran-ukuran statistik tertentu diantaranya adalah nilai rata-rata (mean), nilai minimum, dan nilai maksimum. Adapun hasil deskripsi variabel adalah sebagai berikut: Variabel motivasi mean tertinggi 6,46 terendah 5,76 untuk variabel kompetensi mean tertinggi 6,25 dan terendah 5,74 untuk variabel iklim organisasi mean tertinggi 5,91 dan terendah 5,55. Sedangkan variabel kinerja mean tertinggi 6,21 dan terendah 6,06 dan diperoleh keterangan mayoritas responden menjawab setuju

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data primer mempunyai nilai ketepatan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) yang memadai sesuai parameter yang telah ditetapkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Window Reliase* 19. Hasil pengujian instrumen adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Dalam uji validitas variabel motivasi kerja (X1) diketahui nilai KMO adalah 0,827 maka sampel dalam penelitian sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Sedangkan hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa dari 15 item indikator terdapat 14 item dalam variabel motivasi dinyatakan valid karena memiliki *faktor loading* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

2) Variabel Kompetensi Guru (X2)

Dari uji validitas variabel kompetensi guru (X2) diketahui nilai KMO adalah 0,888 maka sampel dalam penelitian sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih

lanjut. Sedangkan hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa dari 22 item terdapat 20 item dalam indikator variabel kompetensi guru dinyatakan valid karena memiliki *faktor*

4) Variabel Kinerja Guru

Uji validitas variabel kinerja guru (Y) diketahui nilai KMO adalah 0,912 maka sampel dalam penelitian sudah mencukupi dan

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Standardize d Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		-,225	,822
MOTIVASI	,134	,872	,385
KOMPETENSI	-,185	-1,518	,131
IKLIM ORGANISASI	,250	,922	,358
SELISIH MOTIV DAN IKLIM	,546	1,891	,060
SELISIH KOMP DAN IKLIM	-,188	-1,011	,314

a. Dependent Variable: ABS_RES2

loading yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

3) Variabel Iklim Organisasi Sekolah (Z)

Uji validitas variabel iklim organisasi (Z) ketahui nilai KMO adalah 0,926 maka sampel dalam penelitian sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Sedangkan hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa dari 10 item dalam variabel iklim organisasi terdapat 9 indikator dinyatakan valid karena memiliki *faktor loading* lebih dari 0,4.

layak untuk dianalisis lebih lanjut. Sedangkan hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa dari 14 item dalam variabel kinerja guru semua indikator dinyatakan valid karena memiliki *faktor loading* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,884	> 0,7	Reliabel
Kompetensi	0,928	> 0,7	Reliabel
Iklim Organisasi	0,797	> 0,7	Reliabel
Kinerja Guru	0,935	> 0,7	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2014

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih dari 0,7, dan selanjutnya analisis penelitian dapat dilanjutkan.

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov diperoleh

hasil nilai *Asymp.Sig* adalah 0,307 > 0,05 sehingga bisa disimpulkan

data terdistribusi normal.

d. Uji Asumsi Kelasik

Bedasarkan tabel 4.2 variabel motivasi, kompetensi dan iklim organisasi memiliki tingkat sig lebih dari 0,05, sehingga dapat dikatakan semua terbebas dari heteroskedastisitas.

a. Uji F (*Goodness of Fit*)

Hasil uji regresi Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru disajikan dalam tabel 4.2.

Uji Model

Uji model merupakan suatu analisis yang sering digunakan dalam memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,493	5	6,099	118,616	,000 ^a
	Residual	8,895	173	,051		
	Total	39,388	178			

a. Predictors: (Constant), Selisih Komp Dan Iklim, Motivasi, Kompetensi, Iklim Organisasi, Selisih Motiv Dan Iklim

B. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah 2014

Dari tabel 4.3 diketahui hasil uji regresi Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi pengaruh Kompetensi dan Motivasi menunjukkan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,880 ^a	,774	,768	,2267485408

A. Predictors: (Constant), Selisih Komp Dan Iklim, Motivasi, Kompetensi, Iklim Organisasi, Selisih Motiv Dan Iklim

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Hasil yang diperoleh *Adjusted R Square* 0,768, artinya perubahan dari variabel dependen (Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Sekolah) sebesar 76,8%,

sedangkan sisanya sebesar 23,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		2,841	,005
MOTIVASI	,275	3,634	,000
KOMPETENSI	,363	6,056	,000
IKLIM ORGANISASI	,495	3,707	,000
SELISIH MOTIV DAN IKLIM	-,324	-2,277	,024
SELISIH KOMP DAN IKLIM	,585	6,367	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasar tabel 6 memberi penjelasan terhadap uji hipotesis dari variabel Independent terhadap variabel dependent dan hasil pengujian iklim organisasi sebagai variabel yang memoderasi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa koefisien regresi motivasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,275 dan tingkat signifikannya 0,00 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati diterima.

H₂ :Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa koefisien regresi kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,363 dan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap

kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati diterima.

H₃ :Iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa koefisien regresi iklim organisasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,495 dan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati diterima.

b. Uji pengaruh moderasi (uji interaksi)

1) Iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa variabel moderasi 1 memiliki nilai parameter negatif sebesar -0,324 dan tingkat signifikan sebesar 0,024 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru diterima.

2) Iklim Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa variabel moderasi 2 memiliki nilai parameter positif

sebesar 0,585 dan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

Pembahasan

a. Hipotesis pertama menyatakan, “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati. Hasil penelitian terbukti sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa dengan adanya dorongan atau motivasi kerja yang besar pada setiap guru dapat mengarahkan sikap dan tindakan mereka dari tujuan individu yang dimilikinya, sehingga mereka mampu mengesampingkan tujuan pribadinya dan sanggup bekerja dengan baik, efektif, efisien dan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari guru adalah bahwa fungsi motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustafa, Othman, (2010), Listio (2010), Istiarini, Sukanti (2012), Makta, Noor, Kapalawi (2013), Mary (2010) .

b. Hipotesis kedua menyatakan “Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati”. Hasil penelitian terbukti sehingga hipotesis diterima.

Pendidikan yang memadai yang dimiliki oleh guru di SMK Negeri di Kabupaten Pati yang tergambar diskripsi tingkat pendidikan yaitu S1 sebanyak (88,8%) dan S2 sebanyak (11,2%), sehingga kompetensi yang dimiliki baik sosial, profesional, paedagogik, maupun kepribadian sudah baik. Kompetensi inilah yang menjadikan guru dapat menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya semakin baik pula.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Setyono dan Sudjadi (2009), Suwarni, (2008), Listio (2010).

c. Hipotesis ketiga menyatakan, “Iklim Organisasi Sekolah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri

di Kabupaten Pati”. Hasil penelitian terbukti sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati. Dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang baik di lingkungan SMK Negeri di Kabupaten Pati maka menjadikan guru di SMK Negeri di Kabupaten Pati melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Pati meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puter (2010), sunanji dan Margono (2012), Roesly (2012), Adeyemi(2008).

d. Hipotesis ke empat menyatakan “Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru diterima.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingginya motivasi maka akan semakin tinggi kinerja guru di SMK Negeri di Kabupten Pati yang dihasilkan dan harus didukung oleh iklim organisasi. Sedangkan adanya efek moderasi iklim organisasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dikarenakan iklim organisasi yang kurang baik, di mana pihak manajemen sekolah kurang mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga bisa memperlemah motivasi kerja sehingga dengan lemahnya motivasi kerja tersebut dapat menurunkan kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Pati.

e. Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Adanya efek moderasi iklim organisasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, dikarenakan manajemen atau kepala sekolah mampu menciptakan iklim organisasi di SMK Negeri di Kabupaten Pati yang bisa mengembangkan kompetensi guru dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2013) dengan hasil penelitiannya

yaitu Iklim organisasi memoderasi kompetensi dengan kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
4. Iklim Organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati
5. Iklim Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai berbagai keterbatasan dan kelemahan. Hal ini disebabkan adanya berbagai keterbatasan yang ada. Untuk itu, dapat di kemukakan beberapa keterbatasan dan kelemahan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian didasarkan pada hasil pengamatan yang dilakukan hanya pada saat penelitian saja, tidak didasarkan pada hasil pengamatan dalam jangka waktu yang lama.
2. Variabel yang diteliti hanya motivasi kerja, kompetensi, iklim organisasi dan kinerja guru. Kemungkinan ada faktor lain yang mempunyai pengaruh lebih menentukan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Rekomendasi

Dari hasil regresi motivasi kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat bahwa iklim organisasi lebih kuat mempengaruhi kinerja dibanding dengan motivasi kerja dan kompetensi. Hal ini ditunjukkan dari koefisien

beta iklim organisasi yang lebih besar dari pada motivasi kerja dan kompetensi. Dengan iklim organisasi yang lebih baik maka kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tertuang dalam tabel distribusi frekuensi jawaban responden yang memiliki rata rata rendah, maka dapat kami rekomendasikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pati sebagian besar jawaban yang kurang setuju pada item pernyataan “Senang mendapat tugas tambahan di sekolah”. Oleh karena itu manajemen sekolah perlu menetapkan kebijakan yang dapat merangsang para guru lebih menyukai untuk mendapatkan tugas tambahan yang diberikan sekolah.
- b. Kompetensi guru SMK Negeri di Kabupaten Pati sebagian besar jawaban yang kurang setuju pada item pernyataan “dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran”. Oleh karena itu perlu dilakukan kegiatan kegiatan dalam rangka pengembangan diri guru sehingga akan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan para guru dalam menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran.

Iklim organisasi SMK Negeri di Kabupaten Pati sebagian besar jawaban yang kurang setuju pada item pernyataan “merasa di sekolah ini mendapatkan penghargaan setiap melaksanakan tugas yang diberikan sekolah dengan baik”. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya lebih memberikan penghargaan setiap guru yang melaksanakan tugas yang diberikan sekolah dengan baik sesuai dengan kebutuhan guru yang melaksanakan tugas bisa berwujud material maupun non material.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, 2008, *Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey*, Medwell Journals, *Asian Journal of Information Technology* 7 (4): 138-145.

- Agus Usman. 2004, *Hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja Perawat di RS Aisyiyah Singkil Boyolali*. Tesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. (Tidak dipublikasikan)
- Anwar, Moch. Idochi, 2004. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Alfabeta, Bandung
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan
- Djamarah, 2002, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2004, *Standar Kompetensi Guru*, Depdiknas, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely 2003, *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga, Jakarta
- Gumelar dan Dahsyat, 2002, *Masyarakat Terdidik dan Terlatih*, Mega Surya, Bandung
- Gusti. M.M, 2012, Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, *Jurnal Penelitian Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H, 1998, *Management of Organization Behavior*, New York : Englewood Cliffs.
- Howard, E.R. 1974, *School climate improvemen. Education Digest* 39 (8): 333-336.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G, 2001, *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- <http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>
- http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/JUR._Pendidikan_Matematika/196412051990031BAMBANG_AVIP_PRIATNA_M/MENENTUKAN_UKURAN_SAMPEL.pdf
- <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-1-00242-MN%20Bab-2002.pdf>
- <http://ophiiciiduduth.blogspot.com/2013/04/makalah-motivasi.html>, makalah motivasi 2013
- <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>
- <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>
- <http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/pengertian-kinerja-guru.html>
- <http://www.Psychologimania.com/2013/04/pengertian-kinerja-guru.html>
- Irawan, N.W. 2013, Peran Iklim Organisasi Moderasi Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS di SMK Negeri Kab. Pati), *Students' Journal of Economic and Management, Vol 2, No 01 (2013)*.
- Istiarini. R, Sukanti, 2012, Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo tahun 2012, *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. X, No. 1, Tahun 2012*
- Joni, T. Raka, 1984. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud ,Jakarta
- Listio. R, 2010, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Komputer, Bandung. (Tidak dipublikasikan)
- Litwin, G.H., Stringer, R.A., 1968. *Motivation and Organization Climate*, Harvard University. Cambridge
- Makta dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar*, Ebookily jurnal, 2013-10-21 Number of reads: 7.
- Margono. 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Mary, A. 2010, *Motivation and The Performance of Primary school Teachers in Uganda: a Case of Kimaannya-Kyabakuza Division Makasa District*, Dissertation, Makerere University, Makerere.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Mustofa. M, Othaman.N, 2010, *The Effect of Work Motivation on Teache's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia*, Jurnal Pendidikan sains Sosial dan Kemanusiaan Sosiohumanika, ISSN 1979-0112.
- Perhusip, P.T. 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sumatra Utara, Medan. (Tidak dipublikasikan).
- Pidarta, 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Bina Rineka Cipta, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S., 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Prasetyo. B, 2013, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi, *Students' Journal of Economic and Management*, Vol 2, No 01 (2013).
- Putter, L .2010, *The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate*, Thesis, faculty of Technology, Policy and Management, Delft University, Belanda.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Roesly. 2012, *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sartika, Ikke Dewi 1999, *Mutu Total STPDN: Kontribusi Budaya Organisasi yang Berorientasi Manajemen Mutu Total, Kepuasan Kerja dan Tahapan Mutu Terhadap Kinerja Pengelola Dosen Tetap STPDN*, Disertai, FPS IKIP Bandung, (tidak dipublikasikan).
- Setyono.H, Sudjadi. A, 2011, Pengaruh Kompetensi Guru Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA 1 Patuan Kabupaten Cilacap, *Jurnal, Saintek*, Vol 7, No. 2, 2011.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, 2004, Konsep, Identifikasi Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol 1 no.2, Mei 2004
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011, *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sunanji, Maryono.2012, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gajah Mada, *Jurnal, SANGKAKALA*, 2012, vol. 12, pp. 24-33
- Sunarto, 2008, *Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan Antara Earnings Opacity Dengan cost Of Equity dan Trading Volume Activity*, Universitas Diponegoro, Disertasi, Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Surya, Muhammad, 2003, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Yayasan Bhakti Winaya, Bandung.
- Sutarto. 2013, *Peran Gaya Kepemimpinan Transforasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Jakenan Kabupaten Pati*, Tesis, Program Pascasarjana,

- Universitas Stikubank, Semarang. (tidak dipublikasikan).
- Suwarni. A, 2008, *Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja Dosen di program studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta*, Tesis, Programstudi Kedokteran Keluarga, Unifersitas Sebelas Maret, Surakarta. (tidak dipublikasikan).
- Suwarni.2008, *Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadapkinerja Dosen di program studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta. (tidak dipublikasikan).
- Syah, Muhibbin, 2000, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Wirawan, 2002, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, Jakarta.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Xiang. 2009, *Entrepreneurial Competencies as an Entrepreneurial Distinctive: An Examination of the Competency Approach in Defining Entrepreneurs*, Dissertations and Theses Master of Science in Managemant, Singapore Management University.
- Yulk, Gary, 1996, *Leadership In Organization (Terjemahan)*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu popular.
- Yutmini, Sri. (1992). *Strategi Belajar Mengajar*, FKIP UNS, Surakarta.

