

Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Tapanuli Selatan

Ria Juliani Rambe

Manajemen Pendidikan Tinggi, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Jln. Denai No 217 Medan Sumatera Utara
Email: riajuliani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini bertempat di SMA Negeri Tapanuli Selatan, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 183 guru. Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni angket. Hasil penelitian ini secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji Fhitung sebesar 148,415 Ftabel sebesar 2,710 lebih besar dari tabel. Karena Fhitung > Ftabel atau $148,415 > 2,710$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,837. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 83,7%, dan sisanya sebesar 16,3% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Kata Kunci : Iklim Kerja, Motivasi Kerja Guru dan Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work climate, teacher motivation and job satisfaction on teacher performance. This research is a quantitative research with a correlational approach. This study took place at SMA Negeri Tapanuli Selatan. The sample in this study found 183 teach The results of this study are jointly significant, that is, the results of the Fcount test are 148.415, Ftable is 2.710, which is greater than the table. Because Fcount > Ftable or $148.415 > 2.710$ then H_a is accepted and H_o is rejected. It can be explained that the R square value is 0.837. This means that the variables of work climate, teacher motivation and job satisfaction affect teacher performance together by 83.7%, and the remaining 16.3% is determined by other reasons not examined. So it can be concluded that there is an influence of work climate, teacher motivation and job satisfaction affect teacher performance.

Keywords: Work Climate, Teacher Work Motivation and Job Satisfaction, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan harus diarahkan menuju pendidikan yang visioner yaitu memiliki misi yang jelas sehingga menghasilkan keluaran yang bermutu. Oleh karena itu pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat tajam dan berat pada abad millennium ini. Dalam UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 3 disebutkan bahwa, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam

pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Banyaknya jumlah guru yang ada pada setiap jenjang pendidikan dari tingkat dasar sampai menengah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah masing-masing. Salah satu hal yang sangat mendukung pencapaian efektifitas dan efisiensi tujuan sekolah adalah guru diharapkan menampilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Colquitt, LePine, Wasson (2009) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah cara kerja seseorang yaitu berupa variabel: kepuasan kerja, beban atau tekanan kerja, motivasi, kepercayaan terhadap keadilan, dan kemampuan pengambilan keputusan.

Guru dalam mengemban tugasnya sangat perlu diperhatikan dan dievaluasi kinerjanya, karena guru mempunyai tugas profesional, yang artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Bestiana (2012), “di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah komponen yang paling esensial menentukan kualitas pembelajaran adalah guru”. Menurut jurnal Jumari, dkk (2013), “keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal maupun internal pribadi guru itu sendiri, yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru”. Sudarmanto (2009) kinerja adalah, “seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut jurnal Widodo, 2011), “kinerja guru merupakan kombinasi dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan”. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sekolah atau lembaga pendidikan. Menurut Sudarmanto (2009), “membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja dengan parameter-parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan organisasi untuk mengukur kinerja”. Menurut Mutjahid (2010), “guru mempunyai peran sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator” (Danim dan Khairil, 2011).

Guru adalah salah satu komponen penting dalam pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur bidang kependidikan harus berperan aktif sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan pendidikan yang semakin berkembang. Prasetya (2021) menjelaskan guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kualitas guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Guru dituntut lebih profesional ataupun bermutu dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Masalah mutu profesionalisme guru dewasa ini merupakan masalah krusial, mengingat masalah tersebut berkenaan dengan masa depan pendidikan. Maju dan mundurnya pendidikan anak bangsa secara operasional ditentukan kualitas mutu guru. Secara global, masalah mutu guru termasuk dalam spektrum persoalan pendidikan yang mengemuka dalam dua dasawarsa terakhir.

Posisi guru sangat strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan sejak dahulu sampai sekarang. Bukankah keberadaan guru merupakan orang terdepan yang melaksanakan proses pendidikan. Sebagai ujung tombak yang mengarahkan anak sebagai sasaran pembinaan, pengembangan dan memaksimalkan pertumbuhan dan perkembangan anak dengan segala potensi dirinya untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Permasalahan kinerja guru merupakan permasalahan yang sering mencuat ditengah-tengah masyarakat. Berdasarkan hasil studi dokumentasi awal mengenai kinerja guru SMA Negeri di Tapanuli Selatan dapat dikatakan belum cukup baik. Kinerja guru ini dapat diukur melalui kualitas kinerja guru, sebagaimana menurut Nasruddin (2020) menjelaskan berdasarkan data Disdiksu tahun 2020 bahwa kualitas pendidikan di Tapanuli Selatan semakin hari semakin memburuk. Data hasil UN dan nilai indeks integritas ujian nasional (IUN) posisi pendidikan 4 Kabupaten di Tapanuli Selatan turun dan berada pada papan bawah. Justru yang paling parah adalah Tapanuli Selatan dari urutan 16 jatuh ke urutan 31, sementara Kota Padangsidimpuan berada pada posisi 12 (Sumber Medan Bisnis Daily, 2022). Kinerja guru di Tapanuli Selatan yang belum maksimal juga terlihat dari evaluasi kerja di Tapanuli Selatan menunjukkan kinerja yang belum optimal. Kinerja guru tersebut terlihat dari

peringkat nilai kemampuan mengembangkan perangkat pembelajaran dengan peringkat nilai pada rata-rata ≤ 78 . Mengembangkan strategi dan metode pembelajaran dengan peringkat nilai pada rata-rata ≤ 76 . Sedangkan pengembangan media dan alat peraga pembelajaran ≤ 69 . Pengembangan penilaian dan evaluasi pembelajaran mencapai tingkat nilai dengan rata-rata ≤ 71 . (Sumber : Kantor Kacabdis Dinas Pendidikan Tapanuli Selatan, 2021) .

Berdasarkan data kinerja guru yang diuraikan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru masih belum optimal dalam kompetensi profesional, sebagaimana dalam menyusun perangkat pembelajaran masih terdapat guru yang belum mampu mengembangkan perangkat pembelajaran, ketidaksesuaian indikator dengan materi pembelajaran, pengelola waktu pembelajaran yang telah ditentukan, sehingga dalam pengembangan rencana pembelajaran masih lemah. Selain itu masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh sebelumnya. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Rusyan dkk, (2000:17) kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya motivasi kerja. Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Dengan memiliki motivasi yang muncul karena kesadaran diri, guru lebih tekun dalam pekerjaannya, guru memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama. Tanpa motivasi kerja baik suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dimiliki guru maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilinya dan yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan

Guru sebagai pendidik profesional, maka para guru diharapkan memiliki motivasi dalam bekerja guna tercapainya tujuan organisasi. Widodo (2011:68) mengemukakan bahwa suatu organisasi akan lebih efektif bila anggota organisasi termotivasi untuk memiliki kinerja pada tingkat yang lebih tinggi. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi, sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja (Winardi, 2004:2). Diharapkan pemberian motivasi yang tepat dapat membantu organisasi untuk memperoleh kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Guru yang memiliki motivasi tinggi, maka guru akan merasa bangga ketika dalam pelaksanaan pembelajaran diperoleh suatu keberhasilan. Perolehan ini akan membuat guru merasa senang, sehingga secara psikologis memberikan motivasi tersendiri. Apabila kondisi demikian dimiliki dan dilakukan oleh semua guru, maka secara tidak langsung kompetensi profesional guru akan terwujud. Hal ini ditunjukkan oleh kinerjanya berupa pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam proses pembelajaran. Namun karena kondisi di lapangan kadang ditemui kendala, sehingga pemikiran ideal tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik dan maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklim kerja disekolah diidentifikasi sebagai perangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah secara operasional. Sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1991: 184-196) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim adalah penerangan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur

lingkungan kerja menurut Kartono (1995:161) adalah tutur kata diantara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991: 192) adalah iklim atau suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Pada dasarnya kinerja tenaga pengajar (guru) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Dimana kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. Kumar (2007:43) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosi individu terhadap pekerjaannya yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Rao (2003:76) menjelaskan kepuasan kerja guru adalah sikap seorang guru terhadap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diberikan dan apa yang didapatkan. Kepuasan kerja guru juga merupakan bagaimana guru memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menguntungkan atau merugikan.

Kepuasan kerja guru merupakan hasil dari berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya dan terhadap kehidupan kerja pada umumnya (Kumar, 2007) Sedangkan menurut Lester (dalam Knox, 2011) kepuasan kerja guru merupakan persepsi guru dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas. Lester juga menambahkan kepuasan kerja guru sebagai sejauhmana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap banyaknya faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggungjawab, dan penghargaan. Jika guru mencapai kepuasan kerja mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pendidikan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang kinerja guru sangat penting untuk dilakukan. Sebagaimana kajian kinerja guru dalam penelitian ini, yang diukur dari variabel-variabel iklim kerja, motivasi dan kepuasan kerja guru. Mencermati berbagai penelitian terdahulu, dalam tataran teoritik setidaknya terdapat dua hal yang menjadi perhatian penelitian kinerja guru, yakni objek analisis dan faktor-faktor penentunya. Dari segi objek analisis hampir semua penelitian menaruh perhatian kuat pada pengujian pengaruh faktor *input* dalam menjelaskan kinerja dan lainnya menaruh perhatian kuat pada sisi transformasi, yakni karakteristik pembentuk kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Tapanuli Selatan”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2008) metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya. Pada penelitian ini pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh iklim kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian 339 orang guru status pegawai negeri sipil (PNS) dan jumlah sampel 183 orang guru. Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket). Berikut variabel dan indikator yang dikembangkan dalam instrumen angket penelitian. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah memiliki alternatif jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka akan digunakan *Skala Likert* dengan ketentuan sebagai berikut: Aangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-Ragu (RR) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel
Iklm Kerja (X_1)	Iklm kerja adalah suasana atau kondisi yang dirasakan guru terhadap lingkungan kerjanya	1. Otonomi 2. Fleksibilitas 3. Kepercayaan 4. Simpatik 5. Dukungan 6. Menghargai
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan guru untuk bekerja optimal dan berprestasi	1. Rasa aman dalam bekerja 2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif 3. Dukungan dari pimpinan 4. Penghargaan atau prestasi 5. Perlakuan yang adil dari manajemen
Kepuasan Kerja (X_3)	Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan senang atau tidak senang guru atas peran dan tugasnya di sekolah	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Pekerjaan 3. Pengawasan pimpinan 4. Hubungan antar sesama guru dan pimpinan
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah hasil atau tampilan kerja guru dalam melaksanakan tugas pokok disekolah	1. Mengembangkan perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Penggunaan metode pembelajaran 4. Penilaian dan evaluasi dalam kegiatan

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$ Menurut Sugiyono (2008:183), uji stastistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Rumusnya adalah :

$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$ Kriteria pengujian adalah : Jika jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. dan jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Iklm Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Nilai F hitung sebesar 8,919 dan nilai Sig sebesar 0,003 yang berarti $0,05 > 0,003$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan variabel iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 31,650 + 0,278 X_1$. Ini berarti bahwa jika iklim kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,278 poin pada konstanta 31,650. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji besarnya pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), maka akan

dianalisis mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam Tabel 4.10. Berdasarkan hasil Tabel 4.11 diatas diketahui $t_{hitung} = 2,986$ dan $t_{tabel} = 1,986$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,986 > 1,986$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak Diperoleh nilai R square sebesar 0,047. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 4,7%, dan sisanya sebesar 95,3% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Pengaruh Motivasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Koefisien regresi sebesar 0,298 dan konstanta sebesar 99,452. Maka di dapat hubungan variabel iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 99,452 + 0,298 X_2$. Ini berarti bahwa jika motivasi guru meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,298 poin pada konstanta 99,452. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Diketahui $t_{hitung} = 3,792$ dan $t_{tabel} = 1,986$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,792 > 1,986$ dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. $F_{tabel} = 2,710$ dan $F_{hitung} = 14,381$ maka $F_{hitung} > F_{tabel} = 14,381 > 2,710$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji-F variabel motivasi guru (X2) dengan kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak. diperoleh nilai R square sebesar 0,074. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 7,4 %, dan sisanya sebesar 92,6 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. koefisien regresi sebesar 0,361 dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regersi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X_3$. Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,361 poin pada konstanta 91,328. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Diketahui $t_{hitung} = 3,690$ dan $t_{tabel} = 1,986$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,690 > 1,986$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. $F_{tabel} = 2,710$ dan $F_{hitung} = 13,614$, maka $F_{hitung} > F_{tabel} = 13,614 > 2,710$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji -F variabel kepuasan kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak. Nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 7,0 %, dan sisanya sebesar 93,0% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Pengaruh Iklim Kerja (X1), Motivasi Guru (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis data diperoleh persamaan regresi berganda sebagai $Y = 48,443 + 0,241 X_1 + 0,212 X_2 + 0,197 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim kerja (X1), motivasi guru (X2) dan kepuasan kerja (X3) akan meningkatkan kinerja guru (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. diperoleh nilai R square sebesar 0,132. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja (X1), motivasi guru (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 13,2 %, dan sisanya sebesar 86,8 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 8,919 dan nilai Sig sebesar 0,003 yang berarti $0,05 > 0,003$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan variabel iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 31,650 + 0,278 X_1$. Ini berarti bahwa jika iklim kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar

0,278 poin pada konstanta 31,650. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai R square sebesar 0,047. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 4,7%, dan sisanya sebesar 95,3% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Abdul Hakim dengan judul iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi iklim kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi intensitas kepemimpinan maka kinerja SDM akan semakin tinggi. Davis (2002:21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Stringer (2004) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut. Iklim kerja memberikan pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim kerja terhadap kinerja. Artinya semakin kondusifnya iklim kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja, sebaliknya semakin tidak kondusifnya iklim kerja maka semakin rendah tingkat kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2002:23) yang menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,298 dan konstanta sebesar 99,452. Maka di dapat hubungan variabel iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 99,452 + 0,298 X_2$. Ini berarti bahwa jika motivasi guru meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,298 poin pada konstanta 99,452. Jadi dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat pula dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,074. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 7,4 %, dan sisanya sebesar 92,6 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Hasan berjudul pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru yang diukur oleh memiliki kontribusi positif dan signifikan tetapi memiliki hubungan yang lemah antara variabel Kompetensi Profesional Guru dan variabel Kreativitas Guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. Wijaya (2018) mengemukakan bahwa motivasi dan profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Guru yang sukses adalah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki guru tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Guru yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan

tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjapun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,361 dan konstanta sebesar 91,328. Maka dapat dibentuk hubungan variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi yakni $Y = 91,328 + 0,361 X_3$. Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,361 poin pada konstanta 91,328. Dapat dikatakan pula uji regresi ini adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dijelaskan pula bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,070. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 7,0 %, dan sisanya sebesar 93,0% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ini, Agusta dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja guru. Menurut Emilda (2021) motivasi kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga motivasi kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif termotivasi dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Dari pengertian maupun definisi kepuasan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Bukti penelitian menunjukkan bahwa kepuasan tidak selalu mengarah pada peningkatan kinerja individu tetapi mengarah pada peningkatan tingkat departemen dan organisasi” Dari hasil dapat disimpulkan bahwa dampak dari perhatian manajemen sekolah terhadap kepuasan kerja guru akan memberikan peningkatan kinerja di tingkat departemen dan organisasi. Harapan dari kesimpulan ini adalah investasi yang telah diberikan kepada guru dapat berbuah manis untuk sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa secara simultan kepuasan kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama adalah signifikan persamaan regresi berganda sebagai $Y = 48,443 + 0,241 X_1 + 0,212 X_2 + 0,197 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim kerja (X_1), motivasi guru (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja guru (Y) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,132. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja (X_1), motivasi guru (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 13,2 %, dan sisanya sebesar 86,8 % ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini didukung dengan pengertian kinerja yang merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. menurut Daryanto (2013) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Dengan adanya kinerja guru yang baik maka proses pembelajaran akan menjadi maksimal. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Arah iklim dan motivasi kerja adalah kinerja. Pembicaraan mengenai kinerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah memastikan bahwa karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.

Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau performance merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya. Kurniawan (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Simmamora (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Simamora (2004) Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009) penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Rivaosida (2005) bahwa kinerja perorangan dengan kinerja lembaga terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 31,650 dan konstanta sebesar 0,586. Maka dapat dituliskan bentuk hubungan variabel iklim kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 31,650 + 0,586 X_1$. Ini berarti bahwa jika iklim kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,586 poin pada konstanta 31,650. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat kita lihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,397. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 39,7%, dan sisanya sebesar 60,3% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 23,268. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel motivasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 23,268 + 0,679 X_1$. Ini berarti bahwa jika motivasi guru meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,679 poin pada konstanta 23,268. Ini dapat dikatakan pula model regresi yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. nilai R square sebesar 0,567. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi guru (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56,7%, dan sisanya sebesar 43,3% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,887 dan konstanta sebesar 9,332. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 9,332 + 0,887 X_1$. Ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,887 poin pada konstanta 9,332. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai R square sebesar 0,828. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 82,8%, dan sisanya sebesar 17,2 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut seperti kurang banyaknya pertanyaan dalam angket yang menjawab seluruh aspek dalam variable ini.
4. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa iklim kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji Fhitung sebesar 148,415 Ftabel sebesar 2,710 lebih besar dari tabel. Karena Fhitung > Ftabel atau $148,415 > 2,710$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,837. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 83,7%, dan

sisanya sebesar 16,3% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja, motivasi guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sunarno, (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal). Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Ardiana, Titin Eka. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol.17 Nomor 02, Juni. 2017.
- Amin, Ma'sum. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.2 No. 1 Juli, 2011.
- Anitia Anggreini Batubara,(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan. Tesis. . Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah Volume 3 No.1. Kebumen: Institute Agama Islam Nadhlatul Ulama Kebumen.*
- Erlinda, Syuryani, Dwi Fitri Puspa, Yuhelmi, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SDN Se-Kecamatan Pasaman). *Jurnal Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*, Vol.8, No.2 .2016, 2-17.
- Latuny, Yonavia. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, Vol.02, No. 09, 2013.
- Marihot Manullang, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). *iManajemen Sumber iDaya iManusia. iEdisi iDua. iCetakankeempat. iBandung: iAlfabeta,CV*
- Marni Juwita. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Tesis. Universitas Terbuka, Bengkulu. 2016.
- Mishan. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* , Vol. 1 No. 2. 2014.
- Parluhutan. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada SMK Negeri di Kota Sibolga. Thesis. Universitas Terbuka, 2014
- Siagian Sondang P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Benyamin Molan. Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Titin Eka Ardiana, (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. Tesis. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Watung, Rannie dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Dompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. *Jurnal EMBA*, 2016.
- Winata, G. (2017). *Aplikasi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Duta Palapa, Bandar Lampung.