

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, IKLIM SEKOLAH, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KOMWIL 02 KABUPATEN TEGAL

Noor Choliq

Guru sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kabupaten Tegal

ABSTRACT

The aims of this research are: (1) to analyze influences of motivation for achievement, school climate, and job satisfaction partially toward Junior High School teachers performance in Komwil 02 Tegal Regency; and (2) to analyze the biggest effect factor among motivation for achievement, school climate, and job satisfaction in influencing the teachers performance. In this research, method which be used is survey with Proporsional Cluster Random Sampling. Data collecting method used questionnaire, documentation, and interview. Data analysis technique used double linear regressions. The results of this research showed that motivation for achievement, school climate, and job satisfaction partially gave positive effects to Junior High School teachers performance in Komwil 02 Tegal Regency, and motivation for achievement gave the biggest efect to teachers performance. The implication of this research is that the teacher motivation for achievement should be improved. School climate should be more conducive and job satisfaction should be created.

Keywords : *Motivation for achievement, school climate, job satisfaction, teachers performance*

A. Pendahuluan

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan dimkanai sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, aklak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional merupakan pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah menengah pertama telah mengembangkan menejemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) dan mengembangkan fungsi-fungsi administrasi pendidikan yang meliputi *planning, organizing, coordinating, staffing, budgeting, evaluating* (Purwanto, 2009). Untuk menghasilkan mutu tamatan/lulusan yang berkualitas diperlukan sumber-sumber kualitas, meliputi guru profesional, proses pembelajaran yang baik, sarana-prasarana yang lengkap, nilai moral yang tinggi, sumber daya yang cukup,

kepemimpinan dan *team work* yang baik. Dari sumber-sumber kualitas di atas, gurulah yang memiliki kedudukan, fungsi dan peranan paling penting dalam menentukan keberhasilan lembaga kependidikan. Guru adalah pribadi yang menentukan maju atau tidaknya sebuah bangsa dan peradaban manusia (Fahrudin, 2009). Oleh karena itu perlu diciptakan kondisi-kondisi sosial yang menguntungkan seperti memberikan motivasi untuk berprestasi, iklim sekolah yang kondusif dan kepuasan kerja, agar guru dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2011). Dalam bidang pendidikan, kinerja guru merupakan bagian terpenting, di samping komponen-komponen lainnya dalam pencapaian tujuan dan mutu pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Karena itu sebagian besar waktu guru dimanfaatkan di sekolah, sebagian lagi di rumah dan sisanya dimanfaatkan untuk pengabdian masyarakat.

Upaya perbaikan kinerja guru sudah banyak dilakukan oleh pemerintah/pengelola pendidikan seperti pembangunan/rehabilitasi bangunan sekolah, pemenuhan sarana pendidikan, kenaikan gaji, tunjangan sertifikasi, dan diklat. Namun demikian, nampaknya sampai saat ini, kinerja guru belum seperti yang diharapkan. Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) mengakui masih banyak guru yang kinerjanya belum maksimal, meskipun telah diberikan tunjangan profesi (Suara Merdeka:2011). Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas), Mohammad Nuh juga mengeluhkan bahwa kinerja para guru yang lolos sertifikasi uji portofolio cenderung tidak menunjukkan kemajuan baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosialnya (Sacawisastra,2010). Sementara itu Sutopo Ghani Nugroho, ketua Dewan Pendidikan Lampung mengatakan bahwa menurut hasil penelitian, guru yang sudah bersertifikasi justru kinerjanya menurun 30% (Ghofur, 2011)

Melihat fenomena ini, penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Wilayah Komwil 02 Kabupaten Tegal karena berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen yang ada di sekolah, terlihat bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan lagi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Se-Komwil 02 Kabupaten Tegal, dan variabel yang paling besar pengaruhnya.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Dalam UU RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 39 ayat 2 disebut bahwa guru adalah pendidik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan kinerja, menurut Otly (dalam Mahmudi, 2005) adalah

sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, serta meliputi hasil yang dicapai dalam kerja tersebut. Sementara, Menurut Lawer dan Poter (dalam As'ad 2001), kinerja (*job performance*) adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Mencermati pengertian di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah keberhasilan pendidik dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian masyarakat.

Swasto (1996) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh factor-faktor yang bersifat fisik maupun non fisik. Faktor fisik seperti teknologi yang dipakai, lingkungan kerja dan lain-lain. Sedangkan lingkungan non fisik adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologis seperti kebutuhan sosial, penghargaan, kepuasan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan pemenuhan upah, kebutuhan akan jaminan sosial.

Gibson (1989) menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi. Ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan pendidikan; kedua, faktor psikologis yang terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi; serta ketiga, faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut Robin (1996) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi dalam diri pegawai akan mendorongnya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Hasil penelitian Purnawan 2010 membuktikan bahwa motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Banjarnegara. Selain itu hasil penelitian Watimena (2007) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya ini dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Komwi 02 Kabupaten Tegal.

Menurut Davis dan Hewstrom (2000), Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis; dan menurut Gibson, (1989), Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Penelitian Carudin (2011) menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri se Kabupaten Indramayu ada pada kategori rendah. Selain itu hasil

penelitian Noija (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru SD Kota Ambon.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal

Menurut Davis dan Newstrom (2000) kepuasan kerja diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan mereka, baik itu isi dari pekerjaan itu sendiri ataupun kontek/lingkungan sekitar pekerjaan misalnya saja kebijakan personalia, pengawasan pimpinan dan lain-lain. Penelitian Damaragung (2010) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyumas. Selain itu Penelitian Djumadi (2006) membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembagapendidikan nonfonnal di Jawa Timur.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesi ketiga sebagai berikut.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal

Vembrianto (1993) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai keseluruhan hal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Sementara itu Leflon (dalam Sihombing, 2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan. Hasil penelitian Purnawan 2010 membuktikan bahwa motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Banjarnegara. Selain itu hasil peneletian Watimena (2007) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya ini dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut

H4 : Di antara variabel motivasi berprestasi, iklim sekolah dan kepuasan kerja, Variable motivasi berprestasi paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal.

B. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*Explanatory Research*), dengan metode *survey*. Metode *survey* adalah metode penelitian yang menjelaskan kausalitas antara variabel motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang berhubungan dengan variable penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan dokumentasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionale cluster random sampling*. Yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi, dilakukan dengan cara

memperhatikan sumber data secara proporsional dan acak (Sugiyono, 2010). Dari jumlah populasi 210 di ambil 131 guru sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas dan reliabilitas questioner

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2010) sebagai berikut

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2010) dengan rumus sebagai berikut

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Hasilnya menunjukkan bahwa semua item dalam questioner kinerja guru, motivasi berprestasi, iklim sekolah dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel karena nilai r hitung dan nilai alpha lebih besar dari r table 0,176.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yang sudah distandarkan (*histogram standardiized regression residual*), serta menggunakan metode *signifikasi skewness dan kurtosis*, dan *kolmogorov-smirnov*. Sedangkan uji multikolinearitas menggunakan nilai TOL(Tolerance) dan VIF(*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Gujarati, 1995 dalam Suliyanto). Sementara uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Gleyser*. Hasilnya menunjukkan bahwa data yang ditabulasi terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru maka model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan

- Y = variabel kinerja
- a = konstanta
- b1 = koefisien regresi motivasi berprestasi
- b2 = koefisien regresi iklim sekolah
- b3 = koefisien regresi kepuasan kerja
- X1 = variabel motivasi kerja

- X2 = variabel iklim sekolah
 X3 = variabel kepuasan kerja
 ε = nilai residu

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda antara variable motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal disajikan pada table berikut :

Tabel I. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koef. Regresi	t hitung	t table
1	Motivasi Berprestasi	0,661	8,440	1,657
2	Iklim Sekolah	0,143	1,779	
3	Kepuasan Kerja	0,098	1,693	
	Konstanta (a)	= 8,313		
	Koefisien determinasi (R^2)	= 0,618		
	F Hitung	= 68,337		
	F Tabel	= 2,674		

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 8,313 + 0,661 X_1 + 0,143 X_2 + 0,098 X_3 + \varepsilon$$

($t_1=8,440$) ($t_2=1,779$) ($t_3=1,693$)

Pengujian terhadap ketepatan model regresi diperoleh dari Uji F. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung = 68,337 sedang nilai F table =2,674 sehingga F hitung > F table dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja signifikan pada taraf nyata 5 %. Dengan demikian model regresi linear berganda yang digunakan akurat. Koefisien determinasi (R^2) 0,618 memiliki arti variabel motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 61,8% terhadap perubahan kinerja guru, atau dapat menjelaskan kinerja guru sebesar 61,8%.

Koefisien regresi motivasi berprestasi sebesar 0,661 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang searah. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi akan meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 8,440 sedangkan t_{tabel} 1,657 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi iklim sekolah sebesar 0,143 menunjukkan besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang searah. Artinya semakin baik iklim sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 1,779 sedangkan t_{tabel} 1,657 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,098 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang searah. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} 1,693$ sedangkan $t_{tabel} 1,657$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil uji elastisitas menunjukkan nilai elastisitas variabel motivasi berprestasi (E_1) sebesar 0,649, nilai elastisitas variabel iklim sekolah (E_2) sebesar 0,142, dan nilai elastisitas variabel kepuasan kerja (E_3) sebesar 0,096. Berdasarkan ketiga nilai elastisitas di atas, diketahui bahwa nilai elastisitas variabel motivasi berprestasi lebih besar dibandingkan yang lainnya ($0,649 > 0,142$, dan $0,096$). Dengan demikian variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru dibandingkan iklim sekolah dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP serta paling besar pengaruhnya dibandingkan dengan iklim sekolah dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mc. Clelland yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach.*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu n Ach. akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Sementara itu Purwanto (1984) menyatakan bahwa motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat, menyeleksi dan menentukan arah perbuatan.

Hasil penelien ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Watimena (2007) dan Edy Purnawan (2010). Hasil penelitian Wanimena menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua. Sedangkan hasil penelitian Purnawan (2010) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SMA Negeri 1 Banjarnegara. Motivasi layaknya mesin bagi mobil. Cepat atau lambat gerak mobil bergantung pada kualitas mesinnya. Begitu pula pada individu, cepat lambatnya gerak individu dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki, Karena itu motivasi kerja guru perlu dipacu secara terus menerus agar kinerjanya terus meningkat. Peningkatan motivasi guru dapat dilakukan melalui penanaman perasaan bangga menjadi guru, memenuhi kebutuhan guru dan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja guru berupa insentif yang memadai.

Selanjutnya hasil penelien ini juga menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP. Hasil ini sejalan dengan teori tentang iklim sekolah yang menjelaskan bahwa faktor iklim dan lingkungan sekolah menjadi sangat penting, karena faktor-faktor itu akan mempengaruhi keberadaan dan kelangsungan sekolah tersebut. Faktor iklim sekolah ini adalah suasana kerja yang mengarah pada suasana hubungan kerja dalam sekolah. Sedangkan faktor lingkungan adalah intern sekolah yang lebih menekankan pada tersedianya fasilitas,

dan peraturan yang dimiliki sekolah yang bersangkutan (Syamsi 1994). Iklim merupakan salah satu aspek penting yang harus mendapat perhatian untuk mencapai keberhasilan suatu sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Carudin (2011) dan Noiija(2010). Hasil penelitian Carudin membuktikan bahwa pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri se Kabupaten Indramayu ada pada kategori rendah. Sementara hasil penelitian Noiija (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah, dengan kinerja guru SD Kota Ambon. Karena itu harus diciptakan dan dikembangkan iklim sekolah yang baik agar kinerja guru meningkat atau setidaknya terjaga agar tidak menurun.

Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diuraikan Swasto (1996) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat fisik maupun non fisik. Faktor fisik seperti teknologi yang dipakai, lingkungan kerja dan lain-lain. Sedangkan lingkungan non fisik adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologis seperti kebutuhan sosial, penghargaan, kepuasan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan pemenuhan upah, kebutuhan akan jaminan sosial. Selain itu Gibson (1989) juga menyatakan ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Djumadi 2006 dan Purnawan 2010. Hasil penelitiann Djumadi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan nonformal di Jawa Timur. Sedangkan hasil penelitian Purnawan (2010) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Banjarnegara. Karena itu pimpinan sekolah perlu memperhatikan factor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja guru agar mereka mendapat kepuasan dalam pelaksanaan tugasnya yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru.

D. Simpulan dan Saran

Simpulan

Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal. Koesfisien regresi motivasi berprestasi sebesar 0,661. Artinya makin tinggi motivasi berprestasi guru akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja memerlukan dukungan motivasi berprestasi yang tinggi

Iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal. Koesfisien regresi iklim sekolah sebesar 0,143. Artinya semakin baik iklim sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan iklim sekolah yang baik.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal. Koesfisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,098. Artinya tinggi

kepuasan kerja guru akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan kepuasan kerja yang tinggi

Variabel motivasi berprestasi memiliki nilai elastisitas paling besar dibandingkan dengan variabel iklim sekolah dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal dibandingkan dengan iklim sekolah dan kepuasan kerja.

Saran

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat ditempuh dengan meningkatkan motivasi guru, karena dalam penelitian ini variable Motivasi Berprestasi paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hal ini dapat ditempuh dengan pemenuhan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan-kebutuhan sebagaimana yang dikembangkan oleh Maslow, Mc Clelland dan Vroom, sebagai sumber motivasi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n. Af*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n Pow*), kebutuhan faali (fisiologis), kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan menciptakan, memelihara dan menjaga iklim sekolah yang kondusif. Hal ini dapat ditempuh dengan cara memberikan perhatian khusus terhadap factor-faktor pembentuk iklim sekolah sebagaimana yang dijelaskan oleh Owens, yaitu *Culture* (Budaya Sekolah), *Ecology* (Lingkungan Sekolah), *Millieu* (Lingkungan pergaulan), dan *Organization* (Sistem Sekolah).

Kepuasan kerja juga perlu mendapatkan perhatian karena kepuasan kerja ternyata juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat ditempuh dengan cara mewujudkan kepuasan kerja secara optimal seperti memberlakukan *system reward and punishment* secara objektif berdasarkan kinerja masing-masing, meningkatkan perhatian terhadap proses pelaksanaan kerja, memberikan apresiasi terhadap hasil kerja, dan memberikan bantuan terhadap guru yang mengalami kesulitan atau permasalahan dalam kegiatan belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Carudin, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Edisi Khusus No 2, Agustus 2011
- Damaragung, Priotomo 2010. "Pengaruh, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyumas." *Tesis*. Purwokerto : Program Pasca Sarjana Universita Jenderal Sudirman Purwokerto.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Djumadi. 2006. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur*. Jurnal eksekutif, Volume 4, Nomor 3, Desember 2006. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/index.php/Search.html?act=tampil&id=648&idc=28>
- Fakhrudin, Asep Umar. 2009. *Menjadi Guru Favorit*. Jogjakarta : Diva Pres
- Ghofur, Abdul. 2011. *Kinerja Guru Bersertifikat Menurun*. Lampungpost.Com. <http://www.lampungpost.com/>
- Gibson, Ivan Cevick dan Donelly, 1989, *Organisasi dan Manajemen, Prilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta : Erlangga
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP YKPN.
- Noija, Hana. 2010. *Hubungan Iklim sekolah, Kompensasi Kerja dan Komitmen dengan Kinerja Guru SD Kota Ambon*. Tesis. Disertasi dan Tesis Program Pascasarjana UM, 2010. <http://karya.ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/9551>
- Purwanto, M. Ngalim. 2009. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sacawisastra , Krisiandi. 2010. *Guru Sertifikasi Harus Diawasi*. <http://www.seputar-indonesia.com/ediscetak/content/view/362733/>
- Suara Merdeka. 2011. *Kinerja Lemah, Tunjangan Profesi Ditunda*. <http://suara.merdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/09/26/160474/>

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Swasto, Bambang, 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Malang : Universitas Brawijaya
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional..* Jakarta : Az Zahra Book's 8.
- Watimena, Abubakar.2007. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*. Jurnal eksekutif, Volume 4, Nomor 3, Desember 2007.
<http://jurnal.pdii.lipi.go.id/index.php/Search.html?act=tampil&id=975&idc=28>.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.