

SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS NEGERI 1 MAKASSAR

AHMAD YASIR



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS NEGERI 1 MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**AHMAD YASIR
A021171534**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

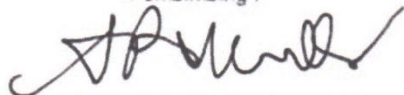
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS NEGERI 1 MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh
AHMAD YASIR
A021171534

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

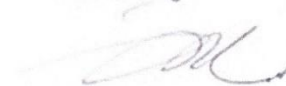
Makassar, 2 April 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si
NIP. 19581231 198601 1 008

Pembimbing II



Isnawati Osman, SE., M.Bus
NIP. 19700628 199903 2 007

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS NEGERI 1 MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

AHMAD YASIR
A021171534

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 24 April 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si	Ketua	1..... 
2.	Isnawati Osman, S.E.,M.Bus	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Musran Munizu, S.E.,M.Si	Anggota	3..... 
4.	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Yasir

NIM : A021171534

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

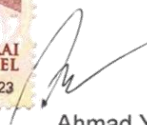
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MTS NEGERI 1 MAKASSAR**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan unsur-unsur jiplakan dalam naskah skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 2 April 2024
Yang Membuat Pernyataan





Ahmad Yasir

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang tak henti-hentinya memberi nikmat kepada hamba-Nya, shalawat serta salam tak lupa pula kami kirimkan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Berkat Rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 1 Makassar**". Tugas akhir ini disusun sebagai akhir rangkaian pembelajaran sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Selama proses penyusunan skripsi ini, terdapat berbagai macam kesulitan dan hambatan yang peneliti alami, namun hal tersebut peneliti dapat lewati dengan baik berkat tekad yang kuat, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Muhammad Aras dan Ibu Fitriyani yang tidak ada hentinya selalu mendoakan, memberikan dukungan, kasih sayang yang tiada hentinya kepada peneliti sampai saat ini.
2. Kedua adikku tersayang, Ahmad Rasyad dan Ahmad Najib yang selalu memberikan semangat dan doa dari kejauhan.
3. Kedua pembimbing, Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si dan Isnawati Osman, S.E.,M.Bus atas bimbingan, saran, arahan, dan dukungan kepada peneliti atas penyusunan skripsi ini.

4. Kedua penguji, Prof. Dr. Musran Munizu, S.E.,M.Si. dan ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si yang telah menguji dan memberikan saran kepada peneliti.
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si.,CIPM.,CWM beserta jajarannya terkhusus pada Wakil Dekan I, II, dan III. Serta seluruh dosen yang telah mencurahkan ilmu pengetahuannya selama peneliti belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ketua Jurusan Manajemen, Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil dan Sekretaris Jurusan Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si.
7. Ibu Dr. Jumidah Maming, SE., M.Si sebagai Penasihat Akademik.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Pak Pak Tamsir dan Pak Bustan yang telah membantu dalam hal administrasi.
9. Teman-teman Manajemen 2017 serta kakanda senior dan junior yang tidak disebutkan satu-satu, terima kasih atas dukungan dan doanya.

Akhirnya dengan segala kelemahan peneliti, peneliti mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, 2 April 2024

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 1 Makassar

Ahmad Yasir

Nurdin Brasit

Isnawati Osman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru namun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The Influence of Organizational Climate and Work Motivation on Teacher Performance at MTs Negeri 1 Makassar

Ahmad Yasir

Nurdin Brasit

Isnawati Osman

The Influence of Organizational Climate and Work Motivation on Teacher Performance at MTs Negeri 1 Makassar. This research aims to find out whether organizational climate and work motivation influence the performance of MTs Negeri 1 Makassar teachers. The analytical method used in this research is multiple linear analysis. The findings of this research indicate that organizational climate does not have a positive and significant effect on teacher performance, but work motivation has a positive and significant effect on teacher performance and organizational climate and work motivation together have a positive and significant effect on teacher performance.

Keyword: Organizational Climate, Work Motivation and Teacher Performance

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
SKRIPSI	iii
SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kinerja	11
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.2.3 Indikator Kinerja	13
2.1.3 Iklim Organisasi	13
2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi.....	14
2.1.3.3 Teori Iklim Organisasi	15
2.1.3.4 Indikator Iklim Organisasi.....	16
2.1.4 Motivasi Kerja.....	18

2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.4.2	Jenis Motivasi Kerja	18
2.1.4.3	Teori Motivasi Kerja	19
2.1.4.4	Indikator Motivasi kerja	22
2.2	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3	Kerangka Pikir	27
2.4	Hipotesis.....	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1	Rancangan Penelitian	30
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.3	Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel	31
3.4	Jenis dan Sumber Data	31
3.4.1	Data Primer	31
3.4.2	Data Sekunder.....	32
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.5.1	Interview	32
3.5.2	Kuesioner	32
3.5.3	Penelitian Kepustakaan	32
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
3.6.1	Variabel Penelitian.....	33
3.6.2	Definisi operasional	33
3.7	Instrumen Penelitian.....	35
3.8	Analisis Data	39
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	39
3.8.2	Uji Statistik Deskriptif	41
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.8.4	Uji Hipotesis.....	42
BAB IV	PEMBAHASAN.....	44
4.1	Gambaran Umum Sekolah	44
4.1.1	Sejarah Singkat Sekolah	44
4.1.2	Visi dan Misi Sekolah.....	46
4.1.3	Struktur Organisasi	46
4.2	Karakteristik Responden	48

4.2.1 Tingkat pengembalian Kuesioner (Response Rate).....	48
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	49
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	50
4.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
4.3 Deskripsi Variabel.....	51
4.3.1 Penentuan Range.....	51
4.3.2 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi (X1) dan Perhitungan Skor...	52
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	54
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y) dan Perhitungan Skor.....	55
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.4.1 Uji Validitas.....	57
4.4.2 Uji Reliabilitas	59
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.5.1 Uji Normalitas	60
4.5.2 Uji Multikolonieritas.....	61
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	63
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.7 Uji Hipotesis	65
4.7.1 Uji T	65
4.7.2 Uji F	67
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.8 Pembahasan	68
4.8.1 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Negeri 1 Makassar	68
4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Negeri 1 Makassar	70
4.8.3 Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Negeri 1 Makassar.....	71
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	81
Lampiran-Lampiran.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru (PKG) MTs Negeri 1 Makassar	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3 1 Definisi Operasional	34
Tabel 3 2 Bobot Nilai Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3 3 Tabel Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner (response rate).....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi (X1) dan Perhitungan Skor	53
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	54
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y) dan Perhitungan Skor.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1).....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji T	66
Tabel 4.16 Hasil Uji F	67
Tabel 4 17 Hasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTs Negeri 1 Makassar	47
Gambar 4 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju (Septiana et al., 2013).

Badan Pusat Statistik (BPS) telah mengeluarkan Laporan Statistik Indonesia 2023 yang diantaranya mencatat jumlah sekolah di Indonesia. Berdasarkan data BPS, ada 399.376 unit sekolah di Indonesia pada tahun ajaran 2022/2023. Jumlah itu naik tipis 1,18% dari tahun ajaran sebelumnya 394.708 unit sekolah (Annur, 2022). BPS pun mencatat bahwa saat ini Indonesia memiliki 3,37 juta guru untuk tahun ajaran 2022/2023. Jumlah tersebut naik 2,70 persen dibandingkan pada tahun ajaran sebelumnya yang sebanyak 3,28 juta orang (Sadya, 2023).

Guru merupakan salah satu komponen yang mempunyai peran utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan sangat diperlukan untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia dan hal ini merupakan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Tanpa guru, maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, peran guru sangat penting kedudukannya sebagai pemberi pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik. Untuk mewujudkannya diperlukan tenaga pendidik yang berkinerja tinggi, yaitu guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi lembaga pendidikan (Wardani, 2014).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) (Indonesia) menjelaskan bahwa: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga semakin baik mutu seorang guru maka semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Sodik et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah dan faktor yang membuat baik buruknya suatu sekolah bisa dilihat dari kinerja guru di suatu sekolah tersebut (Septiana et al., 2013). Gusman (2014) mengemukakan kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi dan sebaliknya. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah.

Guru dengan kinerja tinggi akan berusaha menunjukkan prestasi yang lebih tinggi guna meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga mutu pembelajaran semakin meningkat. Kinerja guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dapat dinyatakan bermutu tinggi apabila guru bekerja secara professional. Guru professional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kurikulum, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, pengelolaan iklim sekolah, dan evaluasi program sekolah (Jakaria, 2014) .

Triastuti (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Bohlander dan Snell (2010) bahwa iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Oleh sebab itu, iklim organisasi di sebuah lembaga dalam konteks penelitian ini adalah sekolah harus memiliki iklim yang sesuai agar pegawai atau guru dapat bekerja sesuai dengan tuntutan

pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh iklim organisasi. George dan Jones (2012) menjelaskan juga bahwa iklim organisasi merupakan kekuatan yang memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Oleh sebab itu, iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kinerja guru.

Iklim organisasi berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Jadi dapat disimpulkan kembali bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya (Susanty, 2013).

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik (Susanty, 2013). Berdasarkan hasil penelitian dari Jana et al., (2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan langsung dari iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok.

Selain yang di sebutkan oleh Triastuti, menurut Kasmir (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas,

komitmen dan disiplin kerja., kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Kasmir (2018) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar serta dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan (Simarmata, 2016).

Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Indonesia). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan motivasi akan mendorong manusia untuk berbuat, penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. Selain itu motivasi juga menentukan dan menyeleksi arah perbuatan apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan dan apa yang harus dilakukan (Simarmata, 2016). Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja (Firmawati et al., 2017). Menurut Usman (2013) motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Hal itulah yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dari Septiana et al., (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Wonosari. Hal itu juga didukung dengan penelitian Damayani et al., (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Jadi dalam hal ini Peneliti berfokus pada iklim organisasi dan motivasi kerja yang di duga mempengaruhi kinerja guru. Adapun objek dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Makassar. Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah (Indonesia), menyatakan bahwa "Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam yang terdiri dari 3 (tiga) tingkat pada jenjang pendidikan dasar sebagai lanjutan dari Sekolah Dasar, MI, atau bentuk lain yang sederajat, diakui sama atau setara Sekolah Dasar atau MI". MTs Negeri 1 Makassar (MTsN 1 Makassar) berada di Jl. Ap. Pettarani No. 1a Mannuruki Tamalate Kota Makassar Sulawesi Selatan, Mempunyai jumlah tenaga pendidik sejumlah 93 pendidik.

Guru berperan penting dalam proses pembelajaran di sekolah dan diharapkan memiliki kinerja yang bagus dari tahun ke tahun akan tetapi apa yang diharapkan pasti berbeda dengan kenyataan yang ada. Pada MTs Negeri 1 Makassar terdapat tahun yang dimana kinerja guru mengalami penurunan pada tahun ajaran 2020/2021 hal ini membuat tanda tanya besar mengapa hal ini bisa terjadi mungkin diantaranya adalah iklim organisasi yang tidak mendukung atau motivasi kerja guru yang kurang sehingga kinerja yang dihasilkan kurang di tahun tersebut. Lebih jelasnya bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru (PKG) MTs Negeri 1 Makassar

Tahun	Rata-rata Kinerja Guru
2019/2020	85.8
2020/2021	84.9
2021/2022	86.2

Sumber: MTs Negeri 1 Makassar (2022)

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 1 Makassar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dirumuskan sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Makassar?
3. Apakah iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Makassar.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja guru di MTs Negeri 1 Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan serta wawasan terkait masalah yang diteliti mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Secara Praktis

a. Bagi pihak-pihak sekolah

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi beberapa sekolah terkhusus di MTs Negeri 1 Makassar dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

b. Bagi pihak lain

Dapat memberikan perbandingan dan menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Merupakan bab yang berisi uraikan latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian yang dilakukan dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang berisi uraian terkait teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti di mana akan diuraikan secara ringkas tinjauan umum mengenai sumber daya manusia, kinerja, iklim organisasi dan motivasi. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Merupakan bab yang berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu dilaksanakannya penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan.

Bab IV Pembahasan

Merupakan bab yang berisi penjelasan tentang gambaran umum sekolah, karakteristik responden, deskripsi variabel, hasil uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan pembahasan.

Bab V Penutup

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran terkait penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bagian ini berisi tentang teori-teori terkait penelitian yaitu iklim organisasi dan motivasi serta Kinerja.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Mangkunegara (2017), merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat enam fungsi operatif SDM menurut Mangkunegara (2017), yaitu berikut ini

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a) Perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai
 - d) Penempatan kerja
 - e) Orientasi kerja (job orientation)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- a) Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - b) Pengembangan (karier)
 - c) Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
- a) Balas jasa langsung berupa uang/gaji dan insentif
 - b) Balas jasa tak langsung berupa pelayanan/kesejahteraan
4. Integrasi mencakup:
- a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
- a) Komunikasi kerja
 - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
- a) Pemberhentian karyawan

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Dessler (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sementara menurut Arifin dan Barnawi (2012) performa atau kemampuan ialah prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu lembaga, memiliki kewajiban tersendiri

berdasarkan kekuasaan guna memperoleh tujuan organisasi berkaitan secara formal, tidak melalui hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Sunarsi et al., 2020).

Berdasarkan ulasan di atas maka kinerja adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan guna memperoleh tujuan yang ditetapkan oleh sekolah tersebut.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tak tercipta dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh komponen-komponen tersendiri. Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2017) merumuskan aspek-aspek kinerja dapat diamati pada faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut:

1. Faktor Internal yaitu bersangkut paut sama kelakuan pribadi. Misalnya, kinerja seseorang baik adalah tipe pekerja keras mempunyai kemampuan tinggi, sebaliknya kinerja yang kurang baik yaitu tidak mempunyai usaha dalam membenahi kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu aspek yang berdampak pada kinerja individu, yang berawal pada lingkungan. Semacam kepribadian, tingkah laku, dan kegiatan- kegiatan teman kerja, anak buah atau pimpinan, prasarana kerja serta kondisi organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Mulyasa (2013) kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya di tunjukkan oleh indikator indikator:

1. Bekerja dengan siswa secara individual
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
3. Pendayaangunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Sagala (2011) mengemukakan tentang iklim organisasi sekolah dalam dimensi iklim organisasi sekolah sebagai demokratis,yaitu bahwa iklim dapat dipandang pada satu pihak sebagai karakteristik abadi yang mencirikan suatu sekolah tertentu, yang membedakannya dari sekolah yang lain, dan mempengaruhi perilaku guru dan terhadap suasana belajar disekolah itu. Iklim belajar yang nyaman dan menyenangkan di sekolah penting, sepenuhnya dan dapat menumbuhkan motif berprestasi dalam kegiatan belajar mengajar. Iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memerhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi dan sebaliknya (Sunyoto, 2013).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi

organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Sunyoto (2013), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim antara lain sebagai berikut.

1. Perilaku Pekerja

Perilaku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan universal sifatnya, ia selalu ada dan senantiasa diperlakukan pada setiap usaha bersama manusia. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin dituntut untuk sanggup dan mampu serta mempunyai keahlian yang diperlukan, sehingga dengan sarana dan prasarana tertentu dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Teknologi

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika dibandingkan berbagai definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan memusatkan pada teknologi produksi yang umum dipakai di seluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memerhatikan teknologi kerja.

4. Lingkungan kerja

Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian harus diperhatikan peningkatan kesesuaian manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Ada empat strategi pokok untuk mengembangkan lingkungan kerja mengarah pada tujuan yang diantaranya pemilihan dan penempatan kerja, pendidikan dan pengembangan, desain atau rancangan tugas, dan penilaian balas serta balas jasa atau prestasi.

2.1.3.3 Teori Iklim Organisasi

Terdapat beberapa Teori mengenai iklim organisasi menurut Badu dan Djafri (2017) antara lain sebagai berikut:

1. Abdul aziz wahab membagi iklim organisasi menjadi beberapa macam, "(1) Iklim organisasi terbuka, iklim organisasi semacam ini ditandai dengan seorang manajer dan anggota organisasi yang bersikap jujur dan terbuka. Seluruh anggota organisasi saling menghargai satu dengan lainnya. (2) Iklim Organisasi Mengikat, iklim semacam ini memiliki beberapa unsur yang diantaranya anggota organisasi berlaku professional tetapi kebalikannya top manajernya berlaku kurang professional (3) iklim organisasi tidak mengikat, iklim ini yang lebih menonjol dalam aktivitas oraganisasinya didukung oleh manajer, perhatian, leksibel, tetapi kebalikannya anggota berlaku kurang professional (4) iklim organisasi tertutup, hal ini ditandai misalnya kepala sekolah yang tidak mendukung terhadap aktivitas anggota organisasi, alih-alih malah menghambat

kemajuan organisasi, serta anggota organisasi aktivitasnya tidak jauh berbeda dengan pemimpinnya”.

2. Davis menyatakan ”iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Majikan dan karyawan menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim yang menyenangkan adalah: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi, ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan (10) keterlibatan pegawai, partisipasi”.
3. Halpin and Croft mengungkapkan berdasarkan anggapan bahwa ”iklim organisasi merupakan persepsi dari anggotanya, maka ada beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi, yaitu : keterpisahan, rintangan, keakraban, kejauhan, tekanan pada hasil, dorongan (motivasi) dan semangat”.

2.1.3.4 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Sunyoto (2013), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim antara lain, yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui iklim organisasi, yaitu

1. Perilaku Pekerja

Perilaku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan

organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan universal sifatnya, ia selalu ada dan senantiasa diperlakukan pada setiap usaha bersama manusia. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin dituntut untuk sanggup dan mampu serta mempunyai keahlian yang diperlukan, sehingga dengan sarana dan prasarana tertentu dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Teknologi

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika dibandingkan berbagai definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan memusatkan pada teknologi produksi yang umum dipakai di seluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memerhatikan teknologi kerja.

4. Lingkungan kerja

Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian harus diperhatikan peningkatan kesesuaian manusia dan pekerjaan jikka ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Ada empat strategi pokok untuk mengembangkan lingkungan kerja mengarah pada tujuan yang diantaranya pemilihan dan penempatan kerja, pendidikan dan pengembangan, desain atau rancangan tugas, dan penilaian balas serta balas jasa atau prestasi.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2014) mengemukakan motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Menurut Daft (2016) Motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam atau di luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas, dan bagian dari pekerjaan manajer adalah menyalurkan motivasi ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menggambarkan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan fokus pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang guna memperoleh tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan proses interaksi dari berbagai unsur. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan- kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya, (2) tingkah laku, (3) tujuan, dan (4) umpan balik (Uno et al., 2014).

Dalam hal ini, motivasi ialah hal yang dapat membuat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2.1.4.2 Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Tegar (2019) jika ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi yang mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi pegawai, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya. Semua manajer/pimpinan haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Di sisi lain, kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi positif.

2.1.4.3 Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa Teori yang di kemukakan oleh Daft (2016) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Mungkin teori konten yang paling terkenal dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori hierarki kebutuhan Maslow mengusulkan bahwa orang dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan bahwa kebutuhan ini ada dalam urutan hierarki.

Maslow mengidentifikasi lima jenis umum kebutuhan yang memotivasi, terdaftar dalam urutan kekuasaan:

- 1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisik manusia yang paling mendasar ini meliputi makanan, air, dan oksigen. Dalam pengaturan organisasi, mereka tercermin dalam kebutuhan akan panas, udara, dan gaji pokok yang memadai untuk memastikan kelangsungan hidup.
- 2) Kebutuhan keamanan. Kebutuhan ini mencakup lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terjamin serta bebas dari ancaman yaitu, untuk bebas dari kekerasan dan untuk masyarakat yang tertib. Di tempat kerja, kebutuhan keselamatan mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, tunjangan tambahan, dan keamanan kerja.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki. Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman sebaya, memiliki persahabatan, menjadi bagian dari kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan atasan.
- 4) Kebutuhan harga diri. Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk citra diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan penghargaan dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan penghargaan mencerminkan motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi, dan penghargaan untuk kontribusi kepada organisasi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan pemenuhan diri yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Mereka menyangkut pengembangan potensi penuh seseorang, peningkatan

kompetensi seseorang, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk tumbuh, menjadi kreatif, dan memperoleh pelatihan untuk tugas dan kemajuan yang menantang.

Menurut teori Maslow, kebutuhan tingkat rendah diprioritaskan, mereka harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi secara berurutan: Kebutuhan fisiologis mendahului kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman sebelum kebutuhan rasa memiliki, dan seterusnya. Seseorang yang menginginkan keamanan fisik akan mencurahkan usahanya untuk mengamankan lingkungan yang lebih aman dan tidak akan peduli dengan kebutuhan penghargaan atau kebutuhan aktualisasi diri.

2. ERG Theory

Clayton Alderfer mengusulkan modifikasi teori Maslow dalam upaya untuk menyederhanakannya dan menanggapi kritik atas kurangnya verifikasi empiris. Teori ERG-nya mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan:

- 1) Kebutuhan eksistensi. Kebutuhan akan kesejahteraan fisik
- 2) Kebutuhan keterkaitan. Kebutuhan akan hubungan yang memuaskan dengan orang lain
- 3) Kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan yang berfokus pada pengembangan potensi manusia dan keinginan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi.

Model ERG dan hierarki kebutuhan Maslow serupa karena keduanya dalam bentuk hierarkis dan menganggap bahwa individu naik hierarki satu langkah

pada satu waktu. Namun, Alderfer mengurangi jumlah kategori kebutuhan menjadi tiga dan mengusulkan agar pergerakan ke atas hierarki lebih kompleks, yang mencerminkan prinsip regresi frustrasi: yaitu, bahwa kegagalan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi dapat memicu regresi ke kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi. Seorang pekerja yang tidak dapat memenuhi kebutuhan untuk berkembang dapat kembali ke kebutuhan yang lebih rendah dan mengarahkan usahanya untuk menghasilkan banyak uang. Model ERG karena itu kurang kaku dari hierarki kebutuhan Maslow, menunjukkan bahwa individu dapat bergerak ke bawah maupun ke atas hierarki, tergantung pada kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi kerja

Daft (2016) melalui teori kebutuhan Maslow mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja guru, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisik manusia yang paling mendasar ini meliputi makanan, air, dan oksigen. Dalam pengaturan organisasi, mereka tercermin dalam kebutuhan akan panas, udara, dan gaji pokok yang memadai untuk memastikan kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan keamanan. Kebutuhan ini mencakup lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terjamin serta bebas dari ancaman yaitu, untuk bebas dari kekerasan dan untuk masyarakat yang tertib. Di tempat kerja, kebutuhan keselamatan mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, tunjangan tambahan, dan keamanan kerja.

3. **Kebutuhan rasa memiliki.** Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman sebaya, memiliki persahabatan, menjadi bagian dari kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan atasan.
4. **Kebutuhan harga diri.** Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk citra diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan penghargaan dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan penghargaan mencerminkan motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi, dan penghargaan untuk kontribusi kepada organisasi.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri.** Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk tumbuh, menjadi kreatif, dan memperoleh pelatihan untuk tugas dan kemajuan yang menantang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi peneliti dalam penulisan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 1 Makassar.” adalah sebagaimana yang pernah dilakukan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Cikarang (Purnama, 2017)	Variabel independen: Iklim Organisasi (X) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 30 Responden Metode analisis: Uji normalitas, Uji linearitas, Uji homogenitas. Analisis regresi sederhana Uji Hipotesis	Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 3,1%. Terdapat korelasi positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,177 (sangat rendah). Indikator iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun tidak terlalu besar dalam persentasenya.
2	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang (Kustrianingsih et al., 2016)	Variabel independen: Motivasi Kerja (x1) Kepemimpinan (x2) Iklim organisasi (x3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 56 Responden Metode analisis: Validitas dan Reliabilitas Analisa Data regresi berganda Uji Hipotesis	(1) Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. (2) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. (3) Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang. (4) Variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan

			Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang.
3	<p>Pengaruh Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika</p> <p>(Ahmad dan Walid, 2022)</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>Kompetensi Guru (x1)</p> <p>Iklim Organisasi (x2)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Sampel:</p> <p>18 Responden</p> <p>Metode analisis:</p> <p>Analisis deskriptif,</p> <p>Analisis validitas,</p> <p>Analisis reliabilitas,</p> <p>Analisis korelasi sederhana,</p> <p>Analisis korelasi berganda,</p> <p>Analisis regresi sederhana,</p> <p>Analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil pengujian maka disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Kecamatan Batulappa</p>
4	<p>Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Ratnasari et al., 2020)</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>Karakteristik Individu (x1)</p> <p>Lingkungan Kerja (x2)</p> <p>Iklim Organisasi (x3)</p> <p>Motivasi (x4)</p> <p>Kompensasi (x5)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel:</p> <p>132 Responden</p> <p>Metode analisis:</p> <p>validitas dan reliabilitas</p> <p>regresi linier berganda</p>	<p>karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan</p>

			terhadap kinerja karyawan.
5	<p>Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance</p> <p>(Adriana, 2023)</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>Iklm Organisasi (x1) motivasi Kerja (x2)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Sampel:</p> <p>88 Responden</p> <p>Metode analisis:</p> <p>Validitas dan Reliabilitas regresi linier berganda</p>	<p>Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN Percut Sei Tuan sebesar 87,6%, semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan sebesar 89,2%, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Iklm organisasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan sebesar 90,9%, semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.</p>
6	<p>Effect of Organizational Environment and Work Motivation on Teacher Performance Through Work Discipline in Malang City</p> <p>(Vila et al., 2022)</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>Iklm Organisasi (x1) Motivasi Kerja (x2)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Sampel:</p> <p>87 Responden</p> <p>Metode analisis:</p> <p>Validitas dan Reliabilitas regresi linier berganda</p>	<p>Iklm organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Iklm organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja</p>
7	<p>Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab</p> <p>(Raza, 2010)</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>Iklm Organisasi (X)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Guru (Y)</p>	<p>mayoritas kepala perguruan tinggi negeri berpendapat bahwa iklim terbuka berkorelasi sangat tinggi dan positif terhadap kinerja guru, tetapi iklim paternal</p>

		Sampel: 70 Responden Metode analisis: Analisis Deskriptif	dan tertutup berkorelasi negatif terhadap kinerja guru
8	The Effect of Work Motivation On Teacher Performance (Anwar et al., 2021)	Variabel independen: Motivasi Kerja (X) Variabel dependen: Kinerja Guru (Y) Sampel: 63 Responden Metode analisis: Analisis statistik deskriptif Analisis statistik inferensial	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian sampai dengan tinjauan pustaka maka penggambaran kerangka pikir sebagaimana digambarkan pada gambar 2.1 Variabel Terikat (Y) dalam hal ini adalah kinerja guru dan variabel bebas (X) adalah Iklim Organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) yang kemudian di gambarkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang guru. Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Bohlander dan Snell (2010) bahwa “organizational climate can affect a person’s performance” (iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang). Oleh sebab itu, iklim organisasi dalam konteks penelitian ini adalah sekolah harus memiliki iklim yang kondusif agar pegawai atau guru dapat bekerja sesuai dengan

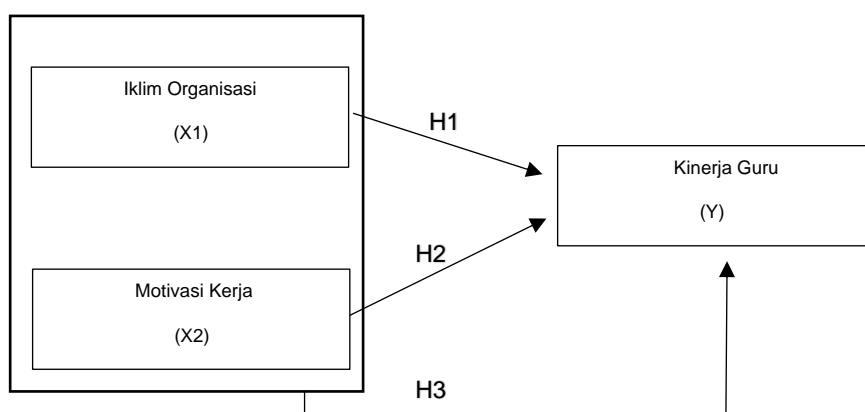
tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif.

Penelitian Purnama (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja yang dalam hal membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan terkait kinerja.

2. Hubungan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Menurut Daft (2016) motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam atau di luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas, dan bagian dari pekerjaan manajer adalah menyalurkan motivasi ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hasil penelitian Damayani et al., (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Semakin besar motivasi guru semakin baik pula kinerja yang dihasilkan guru dalam proses belajar mengajar.



Gambar 2 1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Makassar.

H2: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru MTs Negeri 1 Makassar.

H3: Diduga Iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru MTs Negeri 1 Makassar.