

---

---

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
TERHADAP KINERJA GURU PRODUKTIF**

**Enda Dwi Karina P<sup>1</sup>, Ordekorina Saragih<sup>2</sup>, Agnes Novianti Permata Sari<sup>3</sup>**

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Email: [enda.dwi.karina@gmail.com](mailto:enda.dwi.karina@gmail.com),

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan mengetahui dan menjawab permasalahan apakah iklim organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru produktif di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sub Rayon 04 Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, model yang digunakan adalah analisis jalur dengan teknik analisis data inferensial. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling/random sampling atau pengambilan sampel secara acak yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang representatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan berarti antar iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 17,7%, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru 33,10%, iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi 31,3%. Dari penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja guru, pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMK Negeri sub rayon 04 Medan, maka untuk mengoptimalkan kinerja guru perlu peningkatan iklim organisasi dan motivasi berprestasi.

**Kata Kunci:** Iklim organisasi; motivasi berprestasi; kinerja guru

**ABSTRACT**

*This research was intended to find out and answer the problem of whether organizational climate and achievement motivation have a direct effect on the performance of productive teachers at Vocational High School (SMK) Sub Rayon 04 Medan. This research used quantitative methods, the model used is path analysis with inferential data analysis techniques. The sampling technique used is probability sampling or random sampling, namely a sampling technique that provides an equal opportunity for each element of the population to be selected as a member of a representative sample. The data collection technique was carried out using a questionnaire. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a direct and significant influence between organizational climate on teacher performance of 17.7%, achievement motivation on teacher performance 33.10%, and organizational climate on achievement motivation 31.3%. From this research it was found that there is a direct influence between organizational climate on teacher performance, a direct influence of achievement motivation on teacher performance. Thus, it can be concluded that the higher the organizational climate, interpersonal communication and achievement motivation, the higher the teacher performance at SMK Negeri sub-rayon 04 Medan, So, to optimize teacher performance, it is necessary to improve the organizational climate and achievement motivation.*

**Keywords:** *organizational climate, achievement motivation, teacher's performance*

## **PENDAHULUAN**

Guru sebagai pelaksana yang berhubungan langsung dengan anak didik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (performance) guru sebagai tenaga pendidik. Iklim Organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Terciptanya iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong kinerja guru dan menimbulkan keterbukaan atas kekurangan atau kelemahan yang dihadapi guru yang sebelumnya tidak teratasi, sehingga mempunyai andil dalam memperbaikinya pada masa yang akan datang yang membuat semua unsur sekolah bekerja dengan baik dan sebagaimana yang diharapkan. Harus diakui pula bahwa keinginan guru untuk menunjukkan kinerja yang baik tidak semua sama. Banyak guru yang dasarnya tidak memiliki keinginan yang mendalam dan mendasar untuk mengajar. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual (Winardi,2007:3). Dengan demikian maka motivasi guru dalam melaksanakan tugas akan menentukan kinerja guru. Keinginan guru untuk melaksanakan tugas sebagai guru secara bersungguh-sungguh sangat ditentukan oleh keinginan guru untuk menunjukkan yang terbaik dalam mekanisme dan pola pembelajaran, keinginannya untuk bertanggung jawab, kesiapan guru dalam mengambil resiko akan pekerjaannya, serta keinginan untuk terus berprestasi melebihi tinggi lagi. Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan awal bulan maret 2021 yang lalu di SMK sub rayon 04 yang terdiri dari tujuh sekolah yaitu SMK negeri 04, SMK TI

Swasta Al-Fatah, SMK TI Swasta Raksana, SMK TI Swasta Prayatn- 2, SMK TI Swasta Marku-2, SMK TI Swasta Muhamadiyah- 9 dan SMK TI Swasta Teladan, melalui pengamatan hasil yang diperoleh sekolah tersebut mempunyai masalah kinerja guru.

Beberapa fenomena menunjukkan antara lain masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan tidak segera masuk ke dalam kelas untuk mengajar walaupun bel masuk sudah berbunyi. Tanggung jawab kerja guru masih rendah, ditunjukkan dengan data yang diperoleh dari pengawas yang mengatakan bahwa 40% guru produktif yang tidak membuat validasi kurikulum dengan Dunia Usaha/ Dunia Industri (DU/DI) , 30% guru produktif yang tidak mengembangkan silabus dan RPP mereka hanya menyalin atau memfotocopi dari Silabus dan RPP yang sudah ada. Selain itu Silabus dan RPP tidak direvisi dan dikaji setiap tahun ini dapat dilihat dengan tahun penandatanganan guru yang dihapus dan diganti, Dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru produktif mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, ini dapat dilihat dengan guru yang mengajar di kelas maupun di bengkel tanpa membawa buku program pembelajaran. Koreksi terhadap tugas-tugas pekerjaan siswa belum berjalan sebagaimana mestinya, ditambah lagi keinginan berprestasi guru masih kurang dalam mengembangkan diri, dilihat dari adanya guru produktif yang tidak memanfaatkan waktu luang untuk meningkatkan kompetensi agar dapat mengembangkan diri untuk mengikuti perubahan jaman yang selalu berkembang.

Dari hasil analisis terhadap teori di atas akan memberi peluang untuk menemukan variabel sebagai alternatif pemecahan masalah dari fenomena permasalahan pendidikan, maka variabel yang paling dominan

mempengaruhi Kinerja guru untuk diteliti adalah Iklim organisasi, dan Motivasi berprestasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk  
1. mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru produktif  
2. mengetahui pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru produktif, dan  
3. mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru produktif

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Model yang digunakan adalah model analisis jalur (path analysis) atau sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat. Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya yaitu : (1) iklim organisasi; (2) motivasi berprestasi; dan (3) kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik inferensial. Menurut Sugiono (2009:207) dalam penelitian kuantitatif untuk menganalisis data digunakan statistik deskriptif atau statistik inferensial selanjutnya dijelaskan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (generalisasi).

Langkah yang dilakukan untuk menjaring data dengan membagikan instrumen tentang masing-masing variabel kepada guru yang dijadikan sampel. Instrumen penelitian disusun dengan lima tingkat pilihan atas pernyataan dan pernyataan tersebut dinilai dengan kategori yang berbeda. Untuk pernyataan sikap SL (Selalu); SR (Sering); KK (Kadang-kadang); JR (Jarang); TP (Tidak pernah). Untuk pernyataan positif bernilai SL= 5, SR= 4, KK= 3, JR= 2, dan TP= 1 dan sebaliknya untuk pernyataan negatif . Untuk instrumen perilaku

pernyataan positif bernilai SL= 5, SR= 4, KK= 3, JR= 2, dan TP= 1 dan sebaliknya untuk pernyataan negatif.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Ada dua macam statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Data yang diperoleh dari hasil pengukuran diolah dan dianalisis dengan teknik statistik analisis jalur ( path analysis ). Untuk keperluan analisis jalur menggunakan diagram jalur, diperlukan sejumlah asumsi yang meliputi : (1) hubungan antara variabel-variabel dalam model adalah linier, aditif dan kausal, (2) variabel-variabel dalam model tidak berkorelasi dengan variabel- variabel yang mendahuluinya, dan juga tidak saling berkorelasi (3) dalam sistem hanya terjadi aliran kausal satu arah, penyebab timbal balik antara variabel-variabel dikesampingkan, (4) Variabel-variabel diukur dengan skala interval, (5) Variabel diukur tanpa kesalahan. Penelitian ini adalah jenis deskriptif dengan menggunakan instrumen mempunyai data interval, oleh karena itu grafik yang digunakan adalah grafik batang, histogram, grafik garis dan distribusi frekwensi. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian digunakan teknik statistik deskriptif yaitu dengan menghitung :

a. Harga rata-rata (M ) dengan rumus :

$$M = \frac{\sum X_i}{n}$$

b. Varians dan simpangan baku atau standart deviasi (Sd) dengan rumus :

$$SD = \frac{1}{n} \sqrt{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data hasil penelitian terhadap variabel Iklim Organisasi (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan Kinerja Guru (X3) yang telah dianalisis melalui statistik deskriptif disajikan dengan tabel berikut. Hasil uji coba instrumen variabel kinerja guru dari 32 item satu tidak bobot dan tidak valid sehingga instrumen yang dapat digunakan sebanyak 30 item. Hasil uji coba instrumen variabel Iklim organisasi dari 32 item, dua tidak bobot dan satu tidak valid sehingga instrumen yang dapat digunakan sebanyak 29

**Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Data Penelitian**

	X1	X2	X3
B. Butir	30	30	29
B. Resp.	56	56	56
Jlh. Skor	5.435	5.473	5.579
Min.	84	84	86
Max	110	111	113
Range	26	27	27
Mean	97,05	97,73	99,63
S. dev	6,35	6,64	6,22
Median	99,53	101,35	98,68
Modus	97,10	98,17	99,66

Keterangan :

X1: Iklim Organisasi

X2: Motivasi Berprestasi

X3: Kinerja Guru

Dasar melakukan analisis dalam pengujian model adalah menggunakan korelasi sederhana antar variabel seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 2. Korelasi antar Variabel

		X3	X1
Pearson Correlation	X3	1.000	0.690
	X1	0.690	1.000
	X2	0.815	0.668

Hipotesis yang diajukan dalam menguji korelasi antar variabel ini adalah :

H0 : r = 0

H1 : r ≠ 0

Kriteria pengujian tolak H1 jika  $t_{hit} \leq t_{tab}$  dan

**Universitas Sari Mutiara Indonesia**

DOI: <https://doi.org/10.51544/mutiarapendidik.v9i1.5266>

item. dan hasil uji coba instrumen variabel motivasi berprestasi dari 32 item dua tidak bobot dan satu tidak valid sehingga instrumen yang dapat digunakan sebanyak 29 item. Sebagai penjelasan dan gambaran data keempat variabel dalam penelitian ini akan disajikan deskripsi data berupa mean, median, modus distribusi frekuensi serta histogram dari masing-masing variabel. Sebagai berikut:

terima H1 jika  $t_{hit} > t_{tab}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{tabel}$  (0,05; 54) adalah 2,002 pada  $\alpha = 0,05$ .

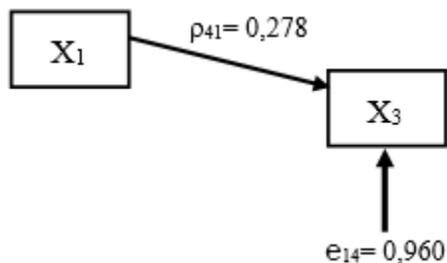
Rangkuman hasil estimasi koefisien jalur terhadap variabel-variabel penelitian yang disajikan pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Deskripsi hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur terhadap hipotesis penelitian dijabarkan sebagai berikut ini.

	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> 5%	Keterangan
$\rho_{31}$	0,278	2,17	2, 00	Signifikan
$\rho_{32}$	0,576	6,33	2, 00	Signifikan
$\rho_{21}$	0,559	6,01	2, 00	Signifikan
$\rho_{32}$	0,368	3,22	2, 00	Signifikan

Hipotesis 1

$\rho_{41}$ : Iklim Organisasi (X1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Guru (X3)

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur  $\rho_{41}=0,278$  dengan koefisien determinan atau kontribusi  $R^2 = 0,077$  dan besar koefisien residu 0,960, dengan demikian didapat diagram jalur dengan persamaan  $X_4 = \rho_{41} X_1 + \rho_{41} e_{14}$  yaitu:



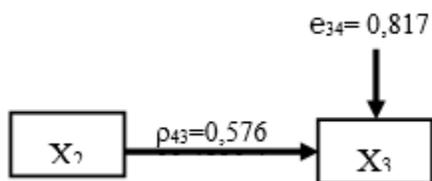
Dari tabel diperoleh  $t$  dengan  $n = 56$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,00 dengan demikian  $t_h$  lebih besar dari harga  $t$  tabel ( $t_h > t_t$ ) yaitu  $3,360 > 2,00$ , pada persamaan struktural  $X_4 = 0,342 X_1 + 0,940$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Yakni Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dapat mempengaruhi secara langsung dan berarti terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ ) dapat diterima dan teruji kebenarannya.

**Hipotesis 2**

$\rho_{32}$  : Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ )

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,33 > 2,00$  sehingga diterima  $H_1$  dan tolak  $H_0$ . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu  $\rho_{43} \neq 0$ , ini bermakna bahwa koefisien jalur dari ( $X_3$ ) terhadap ( $X_4$ ) sebesar 0,576 signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur  $\rho_{43} = 0,576$  dengan koefisien determinan atau kontribusi  $R^2 = 0,331$  dan besar koefisien residu 0,817, dengan demikian didapat diagram jalur dengan persamaan  $X_4 = 0,576 X_1 + 0,817$  yaitu:



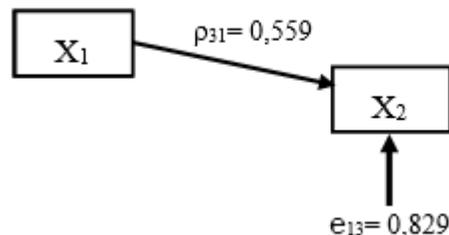
Dari tabel diperoleh  $t$  dengan  $n = 56$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,00 dengan demikian  $t_h$  lebih besar dari harga  $t$  tabel ( $t_h > t_t$ ) yaitu  $6,33 > 2,00$ , pada persamaan struktural  $X_3 = 0,576 X_1 + 0,817$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien

analisis jalur adalah signifikan. Jadi Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi secara langsung dan berarti terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ ) Hipotesis 3

$\rho_{21}$  : Iklim Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,01 > 2,00$  sehingga diterima  $H_1$  dan tolak  $H_0$ . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu  $\rho_{31} \neq 0$ , ini bermakna bahwa koefisien jalur dari ( $X_1$ ) terhadap ( $X_3$ ) sebesar 0,559 signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,559$  dengan koefisien determinan atau kontribusi  $R^2 = 0,313$  dan besar koefisien residu 0,829, dengan demikian didapat diagram jalur



Dengan kata lain Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dapat mempengaruhi secara langsung dan berarti terhadap Motivasi Berprestasi ( $X_3$ ) dapat diterima dan teruji kebenarannya.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang digunakan untuk membangun model teoretik kinerja guru, yaitu iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi tidak sepenuhnya dapat diterima, namun dengan merubah model jalur yaitu komunikasi antarpribadi secara tidak langsung atau melalui intervening variabel motivasi berprestasi, model jalur yang baru tetap dapat diterima karena tetap dalam taraf signifikan. Selain iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja guru, masih terdapat variabel lainnya yang belum diungkap dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja guru .

Hasil penelitian ini telah menguji bahwa variabel iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi dapat digunakan sebagai variabel dalam mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini dapat menjawab pertanyaan yang diajukan pada latar belakang penelitian tentang apakah variabel iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. variabel iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi telah teruji melalui penelitian ini sebagai satu variabel dalam model empiris dengan karakteristik perpaduan variabel iklim organisasi, komunikasi antarpribadi dan motivasi pada model *job performance* oleh Qolquitt, Lepine, dan Wesson (2009:63) dalam *job performance*. Adanya hubungan antara iklim organisasi dengan Menurut Timpe (1993:4) bahwa lingkungan yang menyenangkan, menjadi kunci pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja puncak, bahwa iklim sikap keterbukaan yang dipimpin, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja terhadap para bawahan dalam rangka menciptakan ketentraman dan usaha kearah peningkatan produktivitas kerja.

1) Iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Guru ( $X_4$ )

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 17,7%. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka perlu meningkatkan kualitas iklim organisasi, karena dengan terpeliharanya kualitas iklim organisasi guru di sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru, begitu pula dengan pihak-pihak yang terkait dalam mempertanggung jawabkan pelaksanaan pendidikan di sekolah. Sebagai guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu menjaga suasana iklim organisasi yang baik sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Iklim organisasi yang kondusif dapat menjamin kinerja guru melalui unjuk kerja di

dalam kelas melalui pembelajaran sehingga tercapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru tergantung kepada iklim organisasi sebaliknya jika iklim organisasi di sekolah tidak menentu atau tidak kondusif maka kinerja guru akan tidak terwujud dengan baik dan maksimal.

2) Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ )

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi berprestasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru produktif sebesar 33,1%. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru produktif dapat membantu pelaksanaan proses pembelajaran yang baik dan efektif. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka guru tersebut harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi baik secara internal dan eksternal.

Tuntutan kurikulum tidak lain adalah kreatifitas dan kreasi guru yang didasarkan pada dorongan yang ada dalam diri guru itu sendiri. Dorongan tersebut merupakan motivasi berprestasi guru dengan kondisi internal untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Motivasi berprestasi guru produktif dapat ditunjukkan dengan adanya inisiatif, arah tindakan atau perilaku, tingkat intensitas, dan ketekunan perilaku seorang guru dalam pembelajaran yang searah dengan tujuan pencapaian keberhasilan pendidikan.

Pelaksanaan tugas guru produktif dapat diwujudkan melalui kinerja apabila guru produktif mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dan merupakan unsur utama dalam membentuk dorongan berkompetisi dalam diri guru, pemecah berbagai masalah, kemungkinan untuk sukses serta dampaknya terhadap lingkungan guru.

3) Iklim Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh langsung sebesar 31,3% terhadap motivasi berprestasi guru. Guru adalah pusat perhatian siswa dalam pembelajaran, yang dapat memberikan perhatian

bimbingan dan arahan. Orang yang dapat memberikan perhatian, bimbingan dan arahan tersebut tentu adalah guru yang dapat menciptakan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang baik sekaligus dapat meningkatkan motivasi yang baik sebagaimana menurut Timpe (1993:4) bahwa lingkungan yang menyenangkan, menjadi kunci pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja puncak, bahwa iklim sikap keterbukaan yang dipimpin, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja terhadap para bawahan dalam rangka menciptakan ketentraman dan usaha ke arah peningkatan produktifitas kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru yaitu berpengaruh melalui motivasi berprestasi sebesar 37,7%. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa model integratif Qolquit terutama tentang motivasi berprestasi terhadap kinerja guru terbukti secara empiris. Semakin baik iklim organisasi dan motivasi berprestasi akan semakin baik pula kinerja guru produktif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel komunikasi antarpribadi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru yaitu berpengaruh melalui motivasi berprestasi sebesar 23,5%. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa model integratif Qolquit terutama tentang motivasi berprestasi terhadap kinerja guru terbukti secara empiris. Semakin baik kemampuan komunikasi antarpribadi dan motivasi berprestasi akan semakin baik pula kinerja guru produktif. Bagi guru produktif yang memiliki kinerja guru yang baik berdasarkan hasil penelitian ini tampaknya juga mempunyai kemampuan komunikasi antarpribadi yang baik, dan juga memiliki motivasi berprestasi yang baik dan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Meskipun demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yaitu sebesar 29,8%. Hasil penelitian secara empirik menunjukkan terdapat pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja guru, antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, antara iklim organisasi

terhadap motivasi berprestasi dan antara komunikasi antarpribadi dengan motivasi berprestasi guru produktif di SMK sub-rayon 04 Medan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel kinerja guru produktif SMK sub rayon 04 kota Medan rata-rata berada pada kategori cukup, variabel iklim organisasi rata-rata pada kategori cukup, dan motivasi berprestasi rata-rata kategori cukup.

Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara iklim organisasi terhadap kinerja guru produktif. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah 17,7%, Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik juga kinerja kerja guru produktif SMK sub rayon 04 kota Medan.

Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru produktif. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah 33,1%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja guru artinya makin tinggi motivasi berprestasi makin tinggi pula kinerja guru produktif di SMK sub rayon 04 Medan

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru produktif di SMK sub-rayon 04 Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki variabel Iklim Organisasi, meningkatkan kemampuan berkomunikasi antarpribadi dan memaksimalkan Motivasi berprestasi guru produktif.

**Enda Dwi Karina P. et. all / Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Produktif**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adler, Ronald B., dan Rodman, George, 1982. *Human Communication*. New York: Rinehart and Winston, Inc.
- Aida Vitaya, 2001. *Pengertian Komunikasi Antarpribadi*. Padang: Angkasa
- Arikunto, Suharsimi, 1990 *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka cipta
- As'ad, Moh 1987 *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Liberty.
- Winardi, J, 2001 *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Colquit Jason A., Jeffry A.LePine, Michael J.Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: the McGraw-Hill Companies.
- Devito Joseph, 1989. *The Interpersonal Communication*. New York ; Book Harper & Row Publisher.
- Gibson, J, Jhon M. Ivancevich, and J H Donnelly, Jr. 1994 *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan proses. Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga
- Griffin w. 1987. *Management* Boston:Houghton Mifflin Company
- Handoko, T. Hani 2003 *Manajemen*, Edisi kedua: BPFE – Yogyakarta.
- Herbert G. Hicks and C. Ray Gulled. 1981. *Management*, Fourth Edition. Auckland: McGraw-Hill International Book Company  
<http://hdr.stats.undp.org/en/Countries/Countryfact.Sheets/cityfsPRT.html> tanggal 25 Mei 2011
- Husaini, Usman .2008. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company
- Mark A, Shadur, Rene Kienzle, dan John J. Rodwell. 1999. Artikelnya berjudul “*The Relationship between Organization Climate and Employed Perception of Involvement: The Importance of Support*”.
- Newstron John W. and Keith Davis. 1997. *Organization Behavior; Human Behavior at Work*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sagala, H. Syaiful. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Afabeta.
- Sudarwan. Danim 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Taiguri, Renato, Litwin G. 1968. *Organizational Climate*, Exploration of Concept. Boston: Harvard University.
- Terry Mohan, Hellen McGregor, and Zovia Strano, 1992, *Communicating: Theory and Practice*. Sydney: Harcourt Brace Javanovich Publisher.
- Widjaya AW. 2000. *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Rineka Cipta