

**EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON TEACHERS' PERFORMANCE WITH MODERATED
BY ORGANIZATION CLIMATE IN STATE ELEMENTARY
SCHOOL DISTRICT WINONG OF PATI REGENCY**

Hery Sapuan

Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang

e-mail : herisapuan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze whether the effect of work motivation and organizational commitment on teacher performance with organizational climate as moderated variable in State Elementary School District Winong of Pati regency.

Sampling was done by purposive sampling method so that all teachers who work in State Elementary School District Winong of Pati regency totaling 158 as respondents. Mechanical testing of the data used in this study include testing the validity of the factor analysis, reliability testing with Cronbach alpha formula, multiple regression analysis, and the significance test, the coefficient of determination to prove the truth of the hypothesis of research and testing moderation.

The results showed that; work motivation has positive and significant impact on teacher performance, organizational commitment has positive and significant effect on teacher performance, organizational climate has positive and significant impact on teacher performance, the effect of work motivation on teacher performance moderated by organizational climate, and the influence of organizational commitment on teacher performance moderated by organizational climate at State Elementary School District Winong of Pati regency.

Keywords: *work motivation, organizational commitment, organizational climate, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi pada guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling sehingga seluruh guru yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Winong Kabupaten Pati yang berjumlah 158 orang sebagai responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*, analisis regresi berganda, dan uji signifikansi, koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian serta uji moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi, dan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Kata Kunci: *motivasi kerja, komitmen organisasional, iklim organisasi, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja menurut Robbins (2009) adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu, pendapat ini sesuai dengan Permendiknas nomor 41 Tahun 2007 kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong Pati kurang optimal, berdasarkan pengamatan peneliti kurang mempunyai kemampuan dalam pembuatan perangkat pembelajaran yang meliputi : RPP, Prota Promes, penggunaan metode pembelajaran yang kurang sesuai, pemilihan media pembelajaran yang tidak sesuai serta penggunaan TIK yang belum dilakukan dalam pengembangan dalam pembelajaran sesuai harapan.

Dari penelitian Deikme (2013), Sundi K et al. (2013), Iwu *et al.* (2013). Sementara penelitian yang berbeda menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan oleh Aol (2010). Bukti empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Schott (2008). Sedang hasil penelitian yang dilakukan oleh Feng (2010) bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena ada perbedaan hasil penelitian, maka peneliti ingin meneliti “Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru?”

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi ?”

Rumusan masalah tersebut selanjutnya dirinci dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru, (3) Bagaimana pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi ? (4) Apakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru , menguji dan menganalisa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja guru, menguji dan menganalisa pengaruh Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi, menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hodges dan Luthan dalam Robbins (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif.

Motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi ini di pengaruhi oleh tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normative (Allen & Meyer, 1990). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterkaitan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional atau komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) berkaitan dengan pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif (*normative commitment*), akan melakukan segala sesuatu yang diperintahkan organisasi, walaupun tindakan tersebut belum tentu sesuai kehendaknya.

Kinerja Guru

Menurut peraturan yang tertuang dalam penilaian kinerja guru, Direktorat Tenaga Pendidik Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2008, "*Kinerja guru merupakan wujud perilaku seseorang (guru) atau organisasi dengan orientasi (melakukan) prestasi*". Kinerja guru meliputi kegiatan utama dalam melaksanakan tugas profesional: (a) merencanakan program pembelajaran; (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran; dan (c) melakukan evaluasi pembelajaran.

Pengertian kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang

diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 2009). Menurut peraturan yang tertuang dalam penilaian kinerja guru, Direktorat Tenaga Pendidik Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2008, "*Kinerja guru merupakan wujud perilaku seseorang (guru) atau organisasi dengan orientasi (melakukan) prestasi*". Kinerja guru meliputi kegiatan utama dalam melaksanakan tugas profesional: (a) merencanakan program pembelajaran; (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran; dan (c) melakukan evaluasi pembelajaran.

Iklm Organisasi

Simamora (2004 : 81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Konsep Moderasi

Sesuai dengan konsep moderasi dinyatakan bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Sharma *et al.* dalam Sunarto (2008) membedakan variabel moderator kedalam dua tipe yaitu quasi moderator dan pure moderator. Pada model quasi dihipotesiskan bahwa variabel prediktor, moderator, dan interaksi antara predictor dan

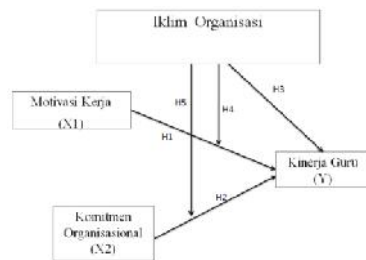
moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi *variabel criterion* (dependen). Sedangkan pada model pure dihipotesiskan bahwa variabel moderator dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi *variabel criterion* (dependen).

Hipotesa Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru
- H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H3 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H4 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan.
- H5 : Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Dari hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam model grafis berikut:



Gambar 1
Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Dinas Pendidikan Kecamatan Winong Kabupaten Pati yang berjumlah 261 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk bentuk peroleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden di minta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Menurut tujuan penelitian dan kajian literature, penulis membangun kerangka penelitian untuk menganalisa dengan cara metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pemecahan masalah yang timbul memerlukan data-data yang berhubungan dengan objek penelitian guna membantu mempermudah pemecahan masalah.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti dengan alat kuesioner.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut (Ghozali, 2013) kesepakatan yang

digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*.

Analisis Data

Analisa Deskriptif

Dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Deskripsi Responden, (2) Deskripsi Variabel. Deskripsi variabel digunakan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan faktual terhadap variabel penelitian dengan menggunakan statistik : mean, median, modus, maksimum, minimum, standart deviasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ini diharapkan dapat menggambarkan konsistensi internal. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (*factor*) yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan kriteria berikut : (1) Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan, (2) Loading Faktor (Component Matrix), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item/indicator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Conbach Alpha (). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0, 70. (Ghozali, 2011)

Teknik Analisis

Analisis Regresi

Uji yang digunakan adalah uji selisih mutlak yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 |X_1 - Z| + b_5 |X_2 - Z| + e$$

Uji Normalitas

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal adalah dengan *analisis statistic 1-Sample K-S. Test* dengan melihat nilai *Asymp Sig (2-Tailed)*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah : (a) Jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* / 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (b) Jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* < 0,05 maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas Untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas maka dilakukan *Uji Glejser* yang mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Dalam Uji Glejser untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi :

$$Abs_Res = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 |X_1 - Z| + b_5 |X_2 - Z|$$

Uji Model

Uji F (*Goodness of Fit*)

Hasil uji ANNOVA atau F test dalam output regression SPSS dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka model

penelitian telah memenuhi kesesuaian garis regresi atau kelayakan model (*Goodness of Fit*).

Koefisien Determinasi (*Uji Adjusted R²*)

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*adjusted R²*) berada antara 0–1 atau $0 \leq \text{adjusted } (R^2) \leq 1$ (Ghozali, 2011). Pengujian data dengan regresi berganda akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket program SPSS.

Uji Hipotesis (*Uji t*)

Uji Signifikansi Parameter Individual (*Uji Statistik t*)

Kriteria uji yang ditetapkan adalah: (a) $\text{Sig } t < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang diuji, sehingga hipotesis diterima, (b) $\text{Sig } t > 0,05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan diantara variabel yang diuji, sehingga hipotesis ditolak.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Pengujian Instrumen Uji Validitas

Tabel 1
KMO (*Kaiser Meiser Olkin Measure of Sampling Adequacy*) dan *Loading Factor* Hasil Analisis Faktor

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,839	X1.1	0,536	Valid
		X1.2	0,546	Valid
		X1.3	0,523	Valid
		X1.4	0,667	Valid
		X1.5	0,747	Valid
		X1.6	0,637	Valid
		X1.7	0,680	Valid
		X1.8	0,673	Valid
		X1.9	0,636	Valid
		X1.10	0,541	Valid
		X1.11	0,490	Valid
		X1.12	0,624	Valid
		X1.13	0,517	Valid
		X1.14	0,527	Valid
Komitmen organisasional (X_2)	0,871	X2.1	0,434	Valid
		X2.2	0,516	Valid
		X2.3	0,657	Valid
		X2.4	0,687	Valid
		X2.5	0,653	Valid
		X2.6	0,584	Valid
		X2.7	0,684	Valid
		X2.8	0,640	Valid
		X2.9	0,421	Valid
		X2.10	0,445	Valid
		X2.11	0,664	Valid

		X2.12	0,532	Valid
		X2.13	0,543	Valid
		X2.14	0,656	Valid
		X2.15	0,546	Valid
		X2.16	0,693	Valid
		X2.17	0,585	Valid
		X2.18	0,665	Valid
		X2.19	0,619	Valid
		X2.20	0,565	Valid
		X2.21	0,651	Valid
		X2.22	0,541	Valid
		X2.23	0,535	Valid
		X2.24	0,407	Valid
		Iklim organisasi (Z)	0,905	Z.1
Z.2	0,761			Valid
Z.3	0,798			Valid
Z.4	0,793			Valid
Z.5	0,717			Valid
Z.6	0,502			Valid
Z.7	0,752			Valid
Z.8	0,766			Valid
Z.9	0,797			Valid
Z.10	0,823			Valid
Z.11	0,632			Valid
Z.12	0,799			Valid
Z.13	0,627			Valid
Z.14	0,700			Valid
Kinerja Guru (Y)	0,880	Y.1	0,580	Valid
		Y.2	0,682	Valid
		Y.3	0,630	Valid
		Y.4	0,686	Valid
		Y.5	0,666	Valid
		Y.6	0,615	Valid
		Y.7	0,599	Valid
		Y.8	0,729	Valid
		Y.9	0,614	Valid
		Y.10	0,686	Valid
		Y.11	0,587	Valid
		Y.12	0,743	Valid
		Y.13	0,654	Valid
		Y.14	0,645	Valid

Semua nilai KMO $> 0,5$ yaitu untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,839; variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 0,871; variabel iklim organisasi (Z) sebesar 0,905; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,880. Semua nilai KMO lebih besar 0,5 yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel).

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
X_1	Motivasi kerja (X_1)	0,945	0,7	Reliabel
X_2	Komitmen organisasional (X_2)	0,929	0,7	Reliabel
Z	Iklim organisasi (Z)	0,903	0,7	Reliabel
Y	Kinerja Guru (Y)	0,930	0,7	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen motivasi kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), iklim organisasi (Z), dan kinerja guru (Y) yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Data Normalitas

. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) seperti dalam tabel berikut :

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26925032
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		1.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt. sig* > 0,05. Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,182 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi linear ganda dilakukan, data penelitian perlu diuji persyaratannya yaitu uji asumsi klasik.

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual

yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji Glejser dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.177	.218		.812	.418
Motivasi (X1)	.026	.039	.067	.658	.512
Komitmen Organisasional (X2)	.003	.040	.009	.081	.936
Iklim Organisasi (Z)	-.034	.032	-.115	-1.038	.301
X1-Z	.067	.040	.183	1.705	.090
X2-Z	.045	.044	.105	1.028	.306

a. Dependent Variable: Abs_Res

Karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik (signifikansi >0,05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

Persamaan Regresi dengan Variabel Moderating

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Analisis Persamaan Regresi dengan Variabel Moderating

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.963	.334		5.870	.000
Motivasi (X1)	.168	.060	.190	2.808	.006
Komitmen Organisasional (X2)	.131	.062	.156	2.120	.036
Iklim Organisasi (Z)	.375	.050	.554	7.559	.000
X1-Z	.391	.060	.458	6.465	.000
X2-Z	.368	.068	.368	5.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y_1 = 0,190 X_1 + 0,156 X_2 + 0,554 Z + 0,458 |X1-Z| + 0,368 |X2-Z|$$

Uji Kelayakan Model
Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program komputer SPSS 19.0 diperoleh analisis *Anova* dari regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6
 Hasil Uji F (*Anova*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.761	5	3.552	47.438	.000
	Residual	11.382	152	.075		
	Total	29.143	157			

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Motivasi (X1), |X1-Z|, Iklim Organisasi (Z), Komitmen Organisasional (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, motivasi kerja profesional, iklim organisasi, moderasi 1, dan moderasi 2 terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa motivasi kerja, komitmen organisasional, iklim organisasi, moderasi 1, dan moderasi 2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan (*model fit*).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
 Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.597	.274

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Motivasi (X1), |X1-Z|, Iklim Organisasi (Z), Komitmen Organisasional (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,597 artinya 59,7 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, komitmen organisasional, iklim organisasi, serta hasil moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 59,7 %) yaitu 40,3% dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t dijelaskan keputusan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru” diterima karena diperoleh nilai *standardized coefficient beta* (koefisien regresi) sebesar 0,190 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru” diterima karena diperoleh nilai *standardized coefficient beta* (koefisien regresi) sebesar 0,156 dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru” diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* (koefisien regresi) sebesar 0,554 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi secara positif dan signifikan” dapat diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* (koefisien regresi) sebesar 0,458 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

- Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi secara positif dan signifikan” dapat diterima karena memiliki nilai *standardized coefficient beta* (koefisien regresi) sebesar 0,368 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima dan terbukti benar yang artinya setiap terjadi peningkatan motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin baik kinerjanya, demikian pula sebaliknya apabila motivasi kerja guru rendah maka prestasi kerjanya pun rendah sehingga berdampak pada hasil belajar siswa. Hasil penelitian ini penelitian yang dilakukan oleh Wanyonyi *et al.* (2014), Adeyemi *et al.* (2013), Deikme (2013), Sundi *et al.* (2013), dan Iwu *et al.* (2013) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini berbeda dengan penemuan Aol (2010) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 2 yang mengatakan bahwa komitmen organisasional

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima dan terbukti benar yang berarti bahwa setiap ada peningkatan komitmen organisasional guru SD Negeri Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka akan diikuti kinerja guru.

Adanya pengaruh komitmen organisasional ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen guru pada sekolah, maka guru akan berupaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 3 yang mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima dan terbukti benar dimana hal ini mengindikasikan bahwa setiap ada peningkatan iklim organisasi yang baik pada SD Negeri Kecamatan Winong Kabupaten Pati maka kinerja guru juga akan meningkat.

Wirawan (2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya komitmen organisasional serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang baik akan memungkinkan guru melaksanakan tugas dengan baik pula sehingga kinerja guru akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan variabel moderasi pengaruh motivasi kerja terhadap

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini menekankan pada beberapa hal, antara lain:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya dikenakan pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong Kabupaten Pati sehingga bagi para pihak yang ingin menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi hasil penelitian, karena belum tentu hasil penelitian sama jika dilakukan penelitian di tempat lain.
2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru selain variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.
3. Waktu yang terbatas dalam melakukan penelitian sehingga kurang maksimum dalam pengkajian penelitian yang populasinya juga terbatas di tingkat lingkungan kerja peneliti.

Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong Kabupaten Pati hendaknya meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
2. Bagi para kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan

Winong Kabupaten Pati hendaknya memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu mendorong motivasi dan komitmen organisasi guru sehingga kinerja guru semakin meningkat.

3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional sebagai variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, continuance, and Normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63,1-18.
- Aol Moses, Jabuya. 2010. Influence of Motivation on Teachers' Performance in Secondary Secondary in Uriri District Nyanza Province, Kenya. <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/handle/123456789/3914>.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bernadian, H.J, dan Russell, J.E. A, 2001, *Human Resource Management, USA* : Irwin Megraw-Hill Companies Inc
- Celep, Cevat, "Teachers Organizational Commitment in Educational Organizations" Trakya University, Edirne, TURKEY

- Chung, Kae H. dan Meggison, Leon C. 1981. *Management Organizational Behavior*. New York : Harper & Row.
- Deikme Pilatus. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *ISSN 2303-1174 Jurnal EMBE Vol. 1 No. 3 Juni 2013, hal. 980-986*.
- Direktorat tenaga pendidik, Direktorat jendral peningkatan mutu pendidik dan kependidikan kementerian pendidikan nasional (2008)
- Eskandari, A., Ghanbari, S. 2014. Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Perspective Vol. 1, No. 3 pp1-14*.
- Fu'ad Masud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Perilaku- Struktur - Proses Organisasi*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donally, James Jr., 1997. *Organization : Behavior, Structures, Process*, 8th ed., Irwin, USA.
- Hasibuan . 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara
- Hidayat Hanif. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomatif SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. Depositor Eprints, 29 November 2012, 00:49, <http://eprints.uny.ac.id/d/eprint/7965>.
- Hoy, W.K and Miskel, C.G. 2001. *Educational Administration : Theory, Research and Practice* 6th edition. New York : McGraw-Hill
- Idris, S., Omar, S., Noordin, F., Naziman., Masnan, M.N.H.Y., Azizi, M., Baistaman, J. 2012. Organizational Climate and Its Influence On Organizational Commitment : Case in Jakarta. IEEE Symposium on Humanities, Science and Engineering Research.
- Iqbal Adnan. 2013. Organizational Climate and Employees' Commitment : A Study of The Pakistani Knitwear Industry. aiqbal@fnm.psu.edu.sa.
- Iwu Gervase Chux. 2013. Teacher job satisfaction and Learner performance in South Afric. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 5, No. 12, pp.838-850, Dec 2013 (ISSN :2220-6140).
- Jehangir, P., Inayatullah, A. 2012. Teacher's Job Performance : The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences Vol. 5 No. 2*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Tahun 1993. Jakarta : Balai Pustaka

- Lichman Robert J. 2007. Effects of an Organization's climate on performance of supply chain managers in Michigan : *International Journal of Quality and Productivity Management* Vo. 07, No. 01, December 15.2007. <http://www.isqpm.org>.
- Luthans, Fred. 1995, *Organizational 8th edition*. New York: The McGraw H'11 Co.Inc. Monday. R.W, neo, dan S.R Preamaex. 1999. *Human Resources Management. 7th edition*. New Jersey : Prentice-Hall. Inc
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2007, *Perilaku dan Budaya Organisasi*., Bandung : Refika Aditama
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York. Harper
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. 2004. "Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model". *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Nasution, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bina Aksara
- Noermijati., Troena, A.E., & Mutmainah., 2013. Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 3 No. 10; October 2013.
- Nyam Joyce. 2014. Teachers Motivation : A Study Of The Psychological and Social Factors. *International Journal of Education and Research*-Vol. 2 No. 2 Februari 2014.
- Nzulwa Joy. 2014. Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance : A Case of Public High Schools in Nairobi City. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 4 No. 3; February 2014.
- Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh Kemendikbud, Dirjen PMPTK. Jakarta.2012
- Purnama Chamdan. 2013. Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 3 No. 5; Mey 2013.

- Purwanto Ignatius. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Variabel Moderas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri UPTD Dikpora Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. *Vol.1 No. 1 (2012) Purwanto.*
- Raza Ahmad Syed. 2010. Impact of Organizational Climate on Performance of College Teachers In Punjab. *Journal of College Teaching & Learning-October. 2010. <http://cluteinstitute.com>*
- R. Adeyinka Adeyemo, Oladipupo Asabi, Omisore Adedotun O. 2013. Teacher' Motivation on Students' Performance in Mathematics in Government Secondary Schools, Makurdi Lg Area. *International Journal of Humanities and Social Science Invention ISSN (Online) : 2319-7722, ISSN (Print) : 2319-7714 www.ijhss.org volume 2 Issue 5, May. 2013/PP.35-41*
- Ridwan, 2009. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Bandung : Alfabeta
- Robbins SP dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi.* Prentice Hall Inc, New Jersey. 7 th edition. Terjemahan Indonesia oleh PT Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Schott Carina. 2008. The Influence of The Organizational Climate-Strategy fit On Strategic Behaviour : Mediated by Affective Commitment and Moderated by the Strength of HR Climate. (Bachelor Thesis).
- Sharma S, Durand RM, and Oded. 1981. Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research Vol XVIII (August 1981).p.291-300*
- Simamora, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Keempat, Yogyakarta : BP STIE YKPN
- Sopiah, M.Pd, MM ,2008, *Perilaku Organisasional,* Andi, Yogyakarta.
- Spencer, Lyle N. Jr & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work : Models for Superior Performer.* John Wiley & Sons. Inc.
- Sters, R.M and Lyman W. Porter. 1991. *Motivation and Work Behavior. Fifth Edition.* Mc. Graw Hill International Edition.
- Stinger, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate The Cloud Chamver Effect.* New Jersey : Pearson Aducation, Inc
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. Jr.,1996, *Management.* Sixth

- Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Nasional. Jakarta : CV. Medya Duta
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Undang-undang Republik Indonesia No: 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 025/1995. Kompetensi dan Kinerja Guru. Jakarta : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation*. San Fransisco, CA. Jessoy-Bass.
- Susilowati, C., Noermijati., & Kamis. A.R., 2013. The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance : In The Learning Organizational Persepective. (A Study on Elementary Schoo; Teachers in Ternate City). *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 3 No. 8; Augu 2013.
- Wexley, Yukl, Gary, 1992. *Organizational Behavior*. Person Psychology. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Thamrin, H.M. 2012. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Techology*. Vol. 3 No. 5, October 2012.
- Widiassa Gede. 2012. Determinasi Perilaku Kepemimpinan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Produktif di SMK Negeri 3 Singaraja (Studi Persepsi pada Para Guru).
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Bandung : Citra Umbara
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan
- Zakayo, C., Nassiuma, D., & Wanyama, K.W. 2014. Impact of Motivation as HR Bundle on Performance of Teachers of Public Schools in Bungoma County. *African Journal of Business Management*- Vol. 8(3), pp. 101-112, 14 February, 2014 DOI: 10.5897/AJBM2013.7203 ISSN 1993-8233 © 2014 Academic Journals Copyright © 2014 Author (s) retain the copyright of this article <http://www.academicjournals.org/AJBM>.