

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMK BATIK SAKTI 2  
KEBUMEN**

**Reni Dwi Safari**  
**Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen**  
**Email: [renidwisafari0@gmail.com](mailto:renidwisafari0@gmail.com)**

**ABSTRACTION**

*This study aims to determine the effect of Organizational Climate, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of SMK Sakti 2 Kebumen teachers. The problems raised in this study are Organizational Climate, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Teachers of Batik Sakti 2 Kebumen Vocational School, with the aim to find out how much influence Organizational Climate, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Teachers of SMK Batik Sakti 2 Kebumen partial or simultaneous.*

*Data samples taken in this study were 36 teachers of SMK Sakti 2 Kebumen, as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. Data analysis tools used in this study are using multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity, reliability, t-test, F-test, multiple linear regression analysis (Likert scale ). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 23 for Windows program. From the results of the first hypothesis proving that the Organizational Climate partially has a significant effect on performance. From the results of the second hypothesis that Work Motivation partially has a significant effect on performance. From the results of the third hypothesis that working discipline partially has a significant effect on performance. From the results of the fourth hypothesis Organizational Climate, Work Motivation, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on performance.*

**Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Work Discipline, Performance, Multiple Linear Regression Analysis.**

**ABSTRACK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumensecara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru SMK Batik Sakti 2 Kebumenyang berjumlah 36 sebagai responden.Instrumen atau alat pengumpulan data

pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 23 for Windows*. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa Iklim Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil hipotesis keempat Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

**Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.**

## **Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja Handoko, (2010: 67). Apabila sebuah perusahaan memberikan.

Pendidikan sangat penting untuk kemajuan bangsa karena kemajuan suatu bangsa Indonesia ditentukan dalam keberhasilan pendidikan. Pendidikan merupakan proses belajar agar dapat menambah wawasan yang lebih luas untuk menjalani kehidupan yang lebih baik lagi. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah

Pendidikan itu didapat dari pendidikan informal dan formal. Pendidikan informal didapat dari pengalaman dan pelatihan. Sedangkan pendidikan formal didapat dari sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang dituntut mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan tertib. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sekolah yang mengajarkan tidak hanya pada teorinya saja tetapi lebih di fokuskan ke prakteknya langsung. SMK Batik Sakti 2 Kebumen merupakan sekolah swasta pada bidang bisnis dan manajemen yang berada pada Jl. Kusuma, Gunungmuji, Bumirejo, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. Guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dalam mengajar sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan sudah menguasai dan memahami materi yang akan diajarkan. Guru dituntut memiliki kinerja yang baik supaya dalam penyampaian materi yang akan diajarkan lebih mudah dipahami oleh siswa dan lebih berkualitas.

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* pegawai atau kemampuan guru, sedangkan faktor eksternal dapat berupa iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya

kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

SMK Batik Sakti 2 Kebumen terletak di JL.Kusuma No.71 Kebumen yang berdiri pada tahun 1989, tepatnya pada tanggal 6 Mei 1989.Selama 26 tahu SMK Batik Sakti 2 Kebumen telah mengalami pergantian kepala sekolah sebanyak 4 kali. SMK Batik Sakti 2 Kebumen memiliki visi dan misi yaitu dengan visi Mewujudkan tamatan yang berakhlak mulia, berkompeten di bidangnya, tanggap teknologi dan mampu berkompetisi di era globalisasi, dan misi membangun peserta didik yang berintegritas madani, membekali peserta didik sesuai dengan bidang keahliannya, menjalankan program pengembangan teknologi informasi melalui e-learning dan multi media, membekali peserta didik dengan IPTEK dan IMTAQ. SMK Batik Sakti 2 Kebumen merupakan instansi pendidikan sekolah dengan mutu kualitas sumber daya manusia guru yang baik.

Kinerja guru yang ada di SMK Batik Sakti 2 Kebumen memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan supervisi kinerja setiap tahunnya. Selain dilihat dari hasil supervisinya juga dipengaruhi pengurangan hari kerja yang semula 6 hari kerja tetapi mulai tahun 2019 menjadi 5 hari kerja. Walaupun adanya pengurangan hari kerja tetapi tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya cukup besar dan waktu libur 2 hari bisa untuk istirahat dan mempersiapkan materi yang akan diajarkan lebih dimaksimalkan untuk hari senin sampai hari jumat. Sistem lima hari kerja membuat guru lebih ekstra yang tadinya dari pagi pukul 07.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB, sekarang dari pukul 07.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB karena jadwal mengajar diperpadat. Semua guru menikmati dan merasa senang dengan bekerja 5 hari kerja, karena lebih banyak waktu dengan keluarga. Guru bisa mengalokasikan pembagian waktu antara keluarga dengan pekerjaan lain di luar pekerjaan lain.

Selain faktor di atas motivasi juga akan mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Karena adanya motivasi akan membuat seorang guru menjadi semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi

yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan Siagian, (2002).Motivasi merupakan keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang akan menimbulkan semangat dalam bekerja untuk mencapai sebuah tujuan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau berkerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara bahwa semua guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang hadir setiap pagi sebelum pukul 06.55 WIB kepala sekolah akan memberikan penghargaan sebesar Rp. 7.000,00 ke semua guru. Guru yang datang terlambat akan mendapat potongan sebesar 50%. Penghargaan tersebut diberikan kepada semua guru setiap 2 bulan sekali sekali. Selain itu Kepala Sekolah juga dalam pengambilan keputusan itu selalu memberikan kesempatan untuk bawahannya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah, para guru merasa diakui usahanya sehingga timbul motivasi yang membuat mereka semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi akan timbul karena mereka merasa dibutuhkan atau menjadi bagian penting dalam organisasi tersebut karena mereka selalu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Selain faktor iklim organisasi dan motivasi kerja, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerjamerupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2011:193) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang taat terhadap peraturan yang telah ditentukan. Hasibuan (2013) bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasikerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Semua guru juga disiplin dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, apabila ada jam kosong maka guru yang bersangkutan memberikan tugas kepada siswanya disampaikan kepada guru piket, agar guru piket menyampaikan tugas tersebut kepada siswanya. Selain itu mulai bulan Agustus 2019 semua guru untuk absennya menggunakan *finger print*. Sebelumnya daftar hadir guru masih menggunakan daftar hadir yang manual, untuk sekarang juga masih menggunakan absensi yang manual dan *finger print*. *Finger print* untuk hari senin-kamis dimulai sebelum pukul 06.30 WIB dan untuk waktu pulang *finger print* lagi pukul 15.00 WIB, sedangkan untuk hari jumat mulai pukul 06.30 WIB dan untuk waktu pulang *finger print* lagi pukul 11.30 WIB

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
4. Apakah iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disajikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen?

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis  
Manfaat secara teoritis yang dapat diambil pada penelitian ini antara lain :
  - a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Batik Satik 2 Kebumen.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang berminat dalam pengembangan SDM yang berkualitas.
2. Manfaat praktis  
Manfaat secara praktis yang dapat diambil pada penelitian ini antara lain :
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
  - b. Hasil Penelitian ini menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya di dunia kerja.

### **Landasan Teori Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2013).

Kinerja dapat dinilai dari, (Mangkunegara, 2013):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

### **Iklm Organisasi**

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007:37), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Stringer (2002) dalam Wirawan (2007:13) menyimpulkan bahwa ada terdapat 6 dimensi iklim organisasi, yaitu:

- a. Struktur (*Structure*)
- b. Standar-standar (*Standards*)
- c. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- d. Penghargaan (*Recognition*)
- e. Dukungan (*Support*)
- f. Komitmen (*Commitment*)

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002).

Indikator motivasi kerja, (Hasibuan, 2013):

- a. Mengikutsertakan
- b. Komunikasi
- c. Pengakuan
- d. Wewenang yang didelegasikan

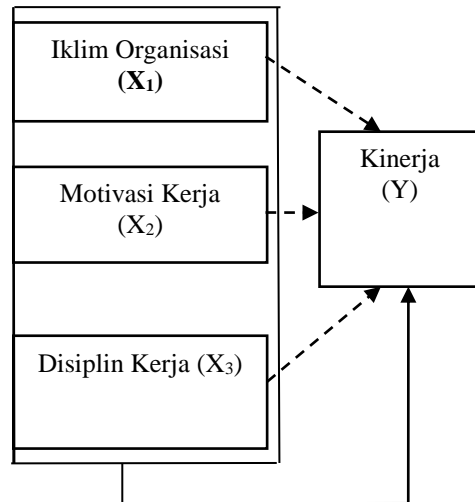
### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Riva'i (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, seperti:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5)

### **Model Empiris**



Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial  
 —> : Hubungan secara simultan

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
- H4 : Iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

### **Metode Penelitian**

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi

populasinya guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen yang berjumlah 36 orang.

#### **Jenis Data .**

1. Jenis Data
  - a. Data Primer  
Data primer adalah yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi subyek penelitian ini. Penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan.
  - b. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009: 148). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang ada **hubungannya dengan penelitian ini.**

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah :

- a. Studi pustaka adalah cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku, pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang

diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono,( 2008 : 143 ).

1. Sangat Setuju skor = 4
  2. Setuju skor = 3
  3. Tidak Setuju skor = 2
  4. Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Wawancara yaitu Wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:80). Penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dengan jumlah 36 orang.

##### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2004:78) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil sama dengan 30 orang. Hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen yang sebagai subjek . Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang

##### **Teknik Analisis Data**

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

#### **Hasil Analisis Dan Pembahasan Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,511 + 0,211X_1 + 0,263X_2 + 0,544X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 5,511  
Artinya apabila variabel Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan maka kinerja sebesar 5.511
2. Variabel independen
  - a.  $b_1 = 0,211$   
Koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,211, artinya jika iklim organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,211 satuan.
  - b.  $b_2 = 0,263$   
Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,263, artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,263 satuan
  - c.  $b_3 = 0,544$   
Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,544, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen (Y) akan meningkat sebesar 0,544 satuan.

#### Uji Hipotesis

untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- c. Dengan tingkat signifikansi dibawah 0,050.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus ( $df = N - K - 1$ ). Perhitungan t tabel 36-3-1 maka hasil t tabel dengan 36 responden sebesar 2,034.

- a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,226 > t_{tabel}$  sebesar 2,034 dan nilai signifikansinya 0,033 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baiknya iklim organisasi dalam sebuah organisasi atau pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, artinya bahwa peran iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,336 > t_{tabel}$  sebesar 2,034 nilai signifikansinya 0,026 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi kerja pegawai/guru dalam sebuah organisasi atau SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, artinya bahwa peran Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,364 > t_{tabel}$  sebesar 2,034 nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baik

disiplin kerja guru dalam sebuah organisasi atau pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, artinya bahwa peran disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

- d. analisis diperoleh  $F_{hitung}$  Berdasarkan sebesar 22,795 lebih besar dari F tabel 2,65 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel iklim organisasi, ( $X_1$ ), motivasi kerja, ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan

#### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,651 artinya 65,1% kinerja di pengaruhi oleh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 34,9% (100%-65,1%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### SIMPULAN

##### Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya peran iklim organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, begitu juga sebaliknya lingkungan iklim organisasi yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja guru.
- b. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh

terhadap peningkatan kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja guru.

- c. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya peran disiplin kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen begitu juga sebaliknya disiplin kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja guru.
- d. Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
- e. Berdasarkan hasil analisis variabel iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen yaitu variabel disiplin kerja, variabel yang berpengaruh kedua yaitu motivasi kerja dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel iklim organisasi.

#### Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompensasi, insentif, beban kerja, efikasi diri, dan lain-lain

#### Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :



### **Implikasi Praktis**

1. Bagi manajemen SMK Batik Sakti 2 Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor Iklim Organisasi pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Karena hasil penelitian menunjukkan faktor iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini tentang iklim organisasi yaitu pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan iklim organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja guru, tolak ukur untuk meningkatkan iklim organisasi yang baik yang seharusnya diterapkan pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen yaitu meningkatkan struktur pada sekolahan, standar-standar pada sekolahan, tanggung jawab seorang guru, penghargaan, dukungan, dan komitmen.
2. Bagi manajemen SMK Batik Sakti 2 Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor motivasi kerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Karena hasil penelitian menunjukkan faktor motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini tentang motivasi kerja guru pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru, tolak ukur untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik yang seharusnya diterapkan pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan, menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi, memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya, memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya.
3. Bagi manajemen SMK Batik Sakti 2 Kebumen diharap untuk

memperhatikan faktor disiplin kerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Karena hasil penelitian menunjukkan faktor disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang disiplin kerja guru pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru, tolak ukur untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang baik yang seharusnya diterapkan pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen yaitu kehadiran dengan tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan kerja tinggi.

### **Implikasi Teoritis**

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja  
Berdasarkan hasil penelitian variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya bahwa Iklim Organisasi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007:23) menyatakan iklim sekolah yang kondusif, dimana lingkungan yang aman, nyaman dan tertib ditunjang oleh optimisme dan harapan warga sekolah, serta kesehatan sekolah dapat membuat guru untuk mengembangkan berbagai kompetensinya sehingga kinerja guru pun dapat meningkat. Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan (Mulyasa, 2007:120). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahawarin dan Arikunto (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil tersebut sesuai menurut Simamora

(2012), motivasi sangat penting karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih antusias dan giat berkerja demi mencapai hasil yang optimal. ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa peran disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2013) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasikerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Hasil penelitian dari Marina (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, Resi Marina. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Volume 3. No. 2.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bilal & Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Letris Indonesia 2. *Jurnal Swot*. Volume 7. No 2.
- Rahawarin Christifora, Suharsimi Arikunto. 2015. Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 5. No 2.
- Dale, A Time. 1992. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [https://www.researchgate.net/publication/299588945 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA](https://www.researchgate.net/publication/299588945_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA)
- \_\_\_\_\_. 2011. <http://repository.unpas.ac.id/30506/5/BAB%20II.pdf>
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2008. *Organisasi dan Motivasi Edisi ke -5*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara
- \_\_\_\_\_.2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Manusia*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Turangan Jeine K. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 5, No 2.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ke-3. Jakarta: Penerbitan Erlangga.
- Guterres Luis Aparicio ,Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume 5, No 3.
- Mangkunegara,A.Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-5. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadi, Achmad. 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrodiwiryo & Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerjemah Dewi Sartika. Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPM Yogyakarta.
- Singodimedjo & Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Simanjutak.2015.<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10498/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Cetakan ke- 11. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suparno & Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*. Volume 12. No. 1.
- Tika, Moh.Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wirawan. 2007. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salomba Humanika Humanika.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presin

