

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Gambaran umum tentang lokasi penelitian meliputi Kantor Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Kudus merupakan yayasan pengelola SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus.

1. Populasi Responden Penelitian

Populasi responden yang menjadi obyek penelitian adalah guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah Kudus sebagai berikut :

Tabel 4.1. Populasi Responden Penelitian

No	Nama Madrasah	Jmlah Guru	Alamat Madrasah Tsanawiyah
1	SMA Muhammadiyah	72	Jln.KHR. Asnawi no: 19 Kudus Telp.(0291) 431006
2	SMK Muhammadiyah	89	Jln. Kudus-Jepara Km.3 Prambatan Lor, Kaliwungu Kudus, Tlp. 0291 441992
3	SMK Muhammadiyah Undaan	29	Jln. Kudus-Purwodadi, Undaan Lor gang 31 Kudus
4	SMK Muhammadiyah Ponpes Jekulo	34	Jln Raya Kudus-Pati, Gondoharum, Jekulo Kudus
5	MA Muhammadiyah Kudus	33	Jln. KHR Asnawi, Lemah Gunung, Krandon Kudus Telp. (0291) 445729
Jumlah		257	

Sumber: PDM Majelis Dikdasmen Kab. Kudus

2. Karakteristik Responden Penelitian

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

Pada penelitian ini responden diuraikan menjadi karakteristik berdasar jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.2. Karakteristik jenis kelamin dan pendidikan terakhir

NO	Sekolah	Jumlah Guru	Jenis Kelamin		Pendidikan		
			L	P	D3	S1	S2
1.	SMA Muhammadiyah Kudus	72	32	40	5	65	2
2.	SMK Muhammadiyah Kudus	89	53	36	6	72	11
3.	SMK Muhammadiyah Undaan Kudus	29	18	11	2	25	2
4.	SMK Muhammadiyah Ponpes Jekulo Kudus	34	21	13	5	28	2
5.	MA Muhammadiyah Kudus	33	21	12	3	27	2
		257	145	112	21	217	19

Sumber: PDM Majelis Dikdasmen Kab. Kudus

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor genetik yang dimiliki manusia sejak lahir. Jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki laki	145	56,42
2.	Perempuan	112	43,58
	<i>Jumlah</i>	257	100 %

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3. mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 145 orang atau 56,42 %

mempunyai jenis kelamin laki-laki, dan 112 orang atau 43,58 % mempunyai jenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah guru berjenis kelamin laki laki di SMA,SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 lebih banyak dibandingkan dengan guru berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1.	D 3	21	8,18
2.	S 1	217	84,42
3.	S 2	19	7,40
	<i>Jumlah</i>	257	100 %

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4. mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 21 orang atau 8,18 % berpendidikan terakhir D 3, 217 orang atau 84,42 % berpendidikan terakhir S 1 dan 19 orang atau 7,40 % berpendidikan terakhir S 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus atau 84,42 % ber pendidikan S1 artinya telah memenuhi kualifikasi standart nasional guru yang berhak memperoleh tunjangan profesi guru.

B. Deskripsi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi *iklim organisasi* sebagai variabel X_1 , *motivasi mengajar* sebagai

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

variabel X_2 , dan *kinerja profesional guru* sebagai variabel Y. Data hasil penelitian yang diperoleh dari 156 responden untuk semua variabel penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi

Data persepsi responden tentang variabel *iklim organisasi* diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 156 orang pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Daftar Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Statistics		
iklim_organisasi		
N	Valid	156
	Missing	0
Mean		130,79
Std. Error of Mean		,571
Median		130,00
Mode		130
Std. Deviation		7,126
Variance		50,774
Range		31
Minimum		116
Maximum		147
Sum		20403

Sumber: Hasil Primer yang diolah

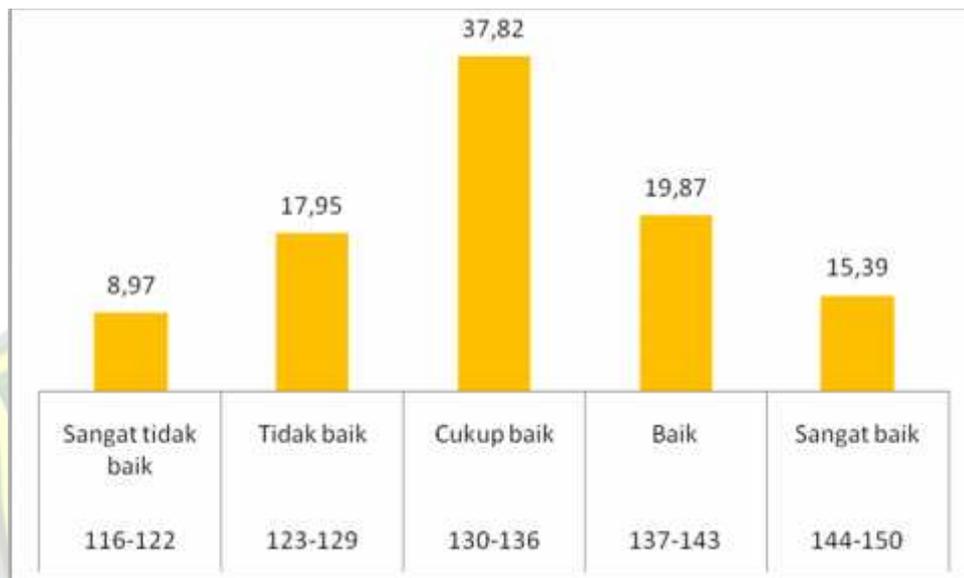
Berdasarkan Tabel 4.5. diperoleh skor tertinggi 147, skor terendah 116, mean 130,79, median 130,00, modus 130, dan standar deviasi 7,126. Kategori untuk mengetahui persepsi responden tentang *iklim organisasi* yaitu: : sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6. Kategori Persepsi Iklim Organisasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
116-122	Sangat tidak baik	14	8,97
123-129	Tidak baik	28	17,95
130-136	Cukup baik	59	37,82
137-143	Baik	31	19,87
144-150	Sangat baik	24	15,39
	<i>Jumlah</i>	156	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas diketahui persepsi responden tentang *iklim organisasi* adalah cukup baik. Data diatas dapat disajikan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4.1. Diagram Batang Persepsi Iklim Organisasi

Dari gambar 4.1. Diagram Batang dapat diketahui bahwa hasil tertinggi adalah rentang skor 130 -136 atau 37,82 % menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *Iklim Organisasi* adalah cukup baik. Sedang yang terendah adalah rentang 116 – 122 atau 8,97 % menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *Iklim Organisasi* adalah sangat tidak baik.

Analisis faktor dimensi pada variabel *iklim organisasi* yang diperoleh dari angket terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Iklim Organisasi

Communalities		
	Initial	Extraction
X1.1	1,000	,695
X1.2	1,000	,691
X1.3	1,000	,966
X1.4	1,000	,372
X1.5	1,000	,651
X1.6	1,000	,936
X1.7	1,000	,701

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.7. di atas dari ketujuh dimensi pada variabel iklim organisasi diperoleh nilai analisis tertinggi untuk indikator kehangatan (X_{1.3}) sebesar 0,966 dan terendah untuk indikator dukungan (X_{1.4}) sebesar 0,372 sedang untuk indikator lain : tanggung jawab (X_{1.1}) sebesar 0,695; rasa memiliki (X_{1.2}) sebesar 0,91 ; konflik (X_{1.5}) sebesar 0,651; penghargaan (X_{1.6}) sebesar 0,936; dan komitmen (X_{1.7}) sebesar 0,701.

2. Motivasi Mengajar

Data persepsi responden tentang variabel motivasi mengajar diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 156 orang pada Tabel berikut :

Tabel 4.8. Daftar Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Mengajar

Statistics		
Motivasi Mengajar		
N	Valid	156
	Missing	0
Mean		134,43
Std. Error of Mean		,772
Median		129,50
Mode		120
Std. Deviation		9,639
Variance		92,905
Range		43
Minimum		107
Maximum		150
Sum		20191

Sumber: Hasil Primer yang diolah

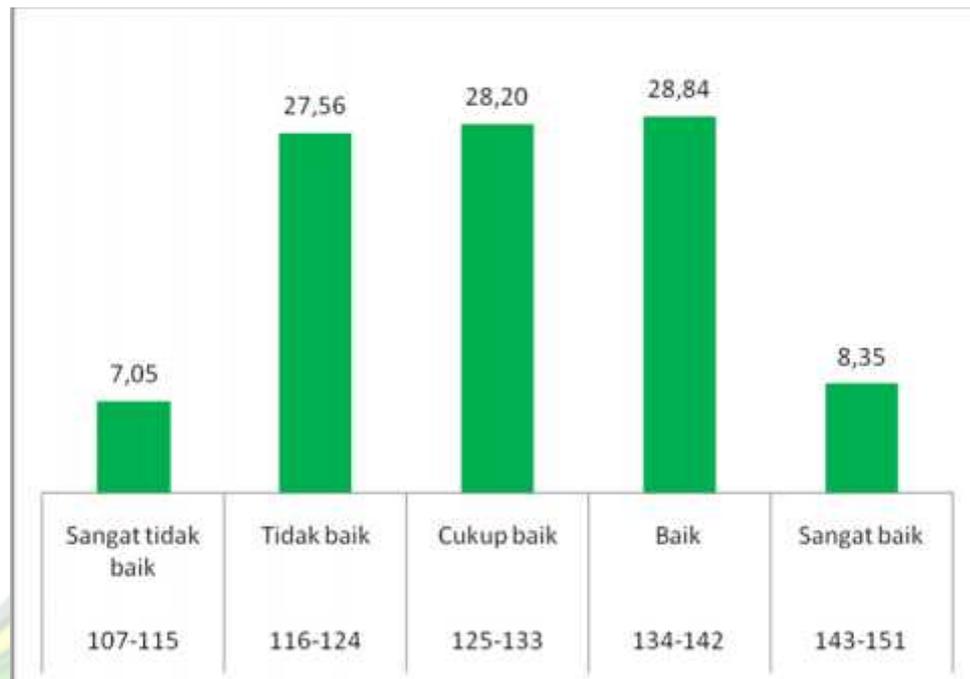
Berdasarkan Tabel 4.8. di atas dapat dijelaskan bahwa dari 156 responden yang masuk diperoleh skor tertinggi 150, skor terendah 107,00, mean 134,43, median 129,50, modus 120, standar deviasi 9,639. Kategori untuk mengetahui persepsi responden tentang *motivasi mengajar* yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.

Tabel 4.9. Kategori Persepsi Motivasi Mengajar

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
107-115	Sangat tidak baik	11	7,05
116-124	Tidak baik	43	27,56
125-133	Cukup baik	44	28,20
134-142	Baik	45	28,84
143-151	Sangat baik	13	8,33
	<i>Jumlah</i>	156	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.9. di atas diketahui persepsi responden *motivasi mengajar* guru adalah baik. Data tersebut dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Batang Persepsi Motivasi Mengajar

Dari gambar 2. Diagram Batang dapat diketahui bahwa hasil tertinggi adalah rentang skor 134 -142 atau 28,84 % menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *motivasi mengajar* adalah baik. Sedang yang terendah adalah rentang 107 – 115 atau 7,05 % menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *motivasi mengajar* adalah sangat tidak baik

Analisis faktor pada variabel *motivasi mengajar* yang diperoleh dari angket responden terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Motivasi Mengajar

Communalities		
	Initial	Extraction
X2.1	1,000	,634
X2.2	1,000	,727
X2.3	1,000	,600
X2.4	1,000	,319
X2.5	1,000	,532
X2.6	1,000	,673
X2.7	1,000	,687
X2.8	1,000	,625

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.10. di atas dari kedelapan dimensi pada variabel *motivasi mengajar* diperoleh nilai analisis tertinggi untuk indikator pengakuan individu (X_{2.2}) sebesar 0,727 dan terendah untuk indikator loyalitas pimpinan (X_{2.4}) sebesar 0,319 sedang untuk indikator lain : kesempatan maju (X_{2.1}) sebesar 0,634;; keamanan bekerja (X_{2.3}) sebesar 0,600;; jaminan pekerjaan (X_{2.5}) sebesar 0,532; prestasi (X_{2.6}) sebesar 0,673; promosi (X_{2.7}) sebesar 0,687; gaji / upah (X_{2.8}) sebesar 0,625.

3. Kinerja Profesional Guru

Data persepsi responden tentang kinerja guru pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11. Daftar statistik Diskripsi Variabel Kinerja Profesional Guru

Statistics

kinerja_profesional guru

N	Valid	156
	Missing	0
Mean		53,76
Std. Error of Mean		,368
Median		51,00
Mode		48
Std. Deviation		4,602
Variance		21,179
Range		19
Minimum		41
Maximum		60
Sum		7918

Sumber: Hasil primer yang diolah

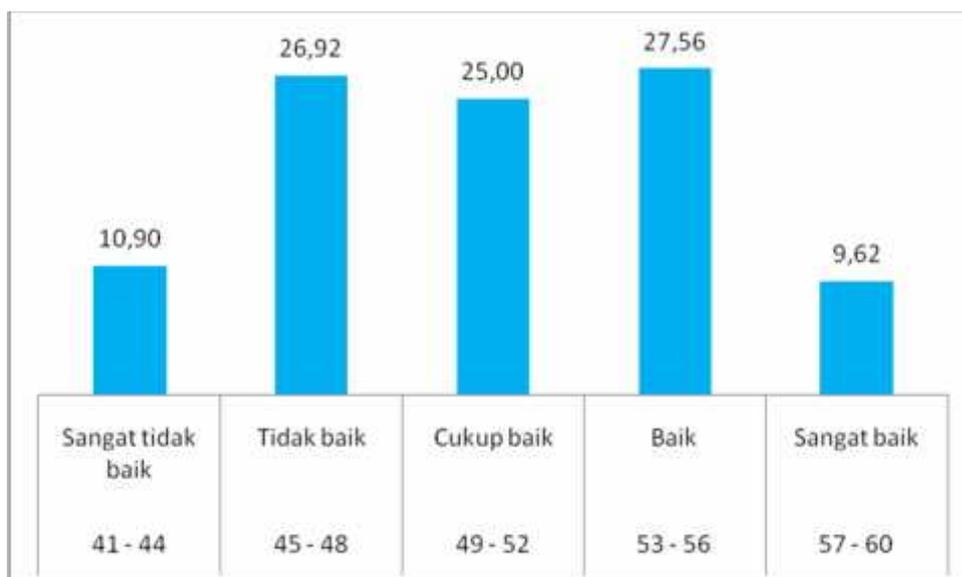
Berdasarkan Tabel 4.11. diperoleh skor tertinggi 60, skor terendah 41, mean 53,76, median 51,00, modus 48,00, dan standar deviasi 4,602. Kategori untuk mengetahui persepsi responden tentang *kinerja profesional guru* yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.12. Kategori Persepsi Kinerja Profesional Guru (Y)

Skor	Katagori	Frekuensi	Prosentase
41 - 44	Sangat tidak baik	17	10,90
45 - 48	Tidak baik	42	26,92
49 - 52	Cukup baik	39	25,00
53 - 56	Baik	43	27,56
57 - 60	Sangat baik	15	9,62
	<i>Jumlah</i>	156	100

Sumber: Data primer yang diolah

Pada Tabel 4.12. di atas dapat diketahui bahwa persepsi responden tentang *kinerja profesional guru* adalah baik. Tabel 4.13 dapat disajikan dalam bentuk diagram batang dibawah ini:



Gambar 4.3. Diagram Batang Persepsi Kinerja Profesional Guru

Dari gambar 2. Diagram Batang dapat diketahui bahwa hasil tertinggi adalah rentang skor 134 -142 atau 27,56 % menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *kinerja profesional guru* adalah baik. Sedang yang terendah adalah rentang 107 – 115 atau 10,90 % menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *kinerja guru* adalah sangat tidak baik.

Data analisis faktor dimensi pada variabel *kinerja profesional guru* yang diperoleh dari angket responden terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Kinerja Profesional Guru

Communalities		
	Initial	Extraction
Y1	1,000	,739
Y2	1,000	,675
Y3	1,000	,710

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.13. di atas dari ketiga dimensi variabel *kerja profesional guru* diperoleh nilai analisis faktor untuk dimensi perencanaan pembelajaran (Y_1) sebesar 0,739; dimensi proses pembelajaran (Y_2) sebesar 0,675; dan dimensi pelaksanaan penilaian (Y_3) sebesar 0,710.

C. UJI Persyaratan Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas Kolmogorof-Smirnov lebih besar dari pada uji penelitian ($\text{Sig.} > 0,05$).

Hasil Uji Normalitas dari ketiga variabel terlihat pada Tabel 4.14 di bawah ini :

Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Iklim_Organisasi	Motivasi_Mngajar	Kiner_Guru
N		156	156	156
Normal Parameters ^a	Mean	129.83	129.43	50.76
	Std. Deviation	7.423	9.639	4.602
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.073	.104
	Positive	.098	.073	.104
	Negative	-.055	-.073	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220	.914	1.294
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102	.373	.070

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.14. diketahui bahwa:

- a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai K-S pada variabel *iklim organisasi* (X_1) sebesar 1,220 dengan probabilitas nilai sigifikansinya $0,102 > 0,05$ maka kesimpulannya data untuk variabel *iklim organisasi* berdistribusi normal.
- b. Nilai K-S pada variabel *motivasi mengajar* (X_2) sebesar 0,914 dengan probabilitas nilai sigifikansinya $0,373 > 0,05$ maka kesimpulannya data untuk variabel *motivasi mengajar* berdistribusi normal.
- c. Nilai K-S pada variabel *kinerja profesional guru* (Y) sebesar 1,294 dengan probabilitas nilai sigifikansinya $0,070 > 0,05$ maka kesimpulannya data untuk variabel *kinerja profesional guru* berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada data Tabel 4.15. Perhitungan SPSS dengan uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansin antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-4.196	3.395		-1.236	.218		
Iklim_Organisasi	.045	.048	.073	.951	.343	.296	3.374
Motivasi_Mengajar	.379	.037	.794	10.355	.100	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dalam penelitian ini hasilnya yaitu nilai signifikansi untuk variabel *iklim organisasi* 0,343 dan *motivasi mengajar* 0,100. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tidak layak digunakan untuk memprediksi variabel

kinerja profesional guru (Y) berdasarkan masukan variabel independen yaitu variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2).

3. Uji Multikolinieritas

Secara perhitungan hasil Uji Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari tampilan *output* berikut:

Tabel 4.16. Perhitungan Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-4.196	3.395		-1.236	.218		
Iklm_Organisasi	.045	.048	.073	.951	.343	.296	3.374
Motivasi_Mengajar	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.16. menunjukkan nilai toleransi dan VIF masing-masing variabel yaitu: *iklim organisasi* toleransinya yaitu 0,296 dengan nilai VIF yaitu 3,374 dan *motivasi mengajar* nilai toleransinya yaitu 0,296 dengan nilai VIF yaitu 3,374. Nilai toleransi kedua variabel tersebut semuanya lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF kedua variabel tersebut semuanya lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji linearitas

Untuk menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear adalah dengan uji linearitas melalui uji t secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Hasil Uji Linearitas variabel *iklim organisasi* terhadap *kinerja profesional guru* dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.17. Hasil Uji Linieritas Variabel (X_1) terhadap Variabel (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_ Guru *	Between (Combined Groups)	2043.862	30	68.129	6.874	.000
Iklim_Organisasi	Linearity	1793.605	1	1793.605	180.970	.000
	Deviation from Linearity	250.257	29	8.630	.871	.657
	Within Groups	1238.882	125	9.911		
	Total	3282.744	155			

Sumber; Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.17. di atas, nilai F hitung 6,874 dengan taraf signifikan (*Linearity*) $0,000 = 0\% < 5\%$ dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) $0,657 > 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa variabel *iklim organisasi* dan *kinerja profesional guru* terdapat hubungan yang linear. Jadi persamaannya linier atau X_1 berpengaruh secara positif terhadap Y.

- b. Hasil Uji Linearitas variabel *motivasi mengajar* terhadap *kinerja guru* dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.18. Hasil Uji Linieritas Variabel (X_2) terhadap Variabel (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	2680.956	39	68.742	13.251	.000
Profesional	Groups					
_Guru*	Linearity	2402.041	1	2402.041	463.015	.000
Motivasi_	Deviation from					
Mengajar	Linearity	278.915	38	7.340	1.415	.082
	Within Groups	601.788	116	5.188		
	Total	3282.744	155			

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.18. di atas nilai F hitung 13,251 dengan taraf signifikan $0,000 = 0\% < 5\%$ dan nilai signifikansi (*deviation from linearity*) $0,082 > 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa variabel *motivasi mengajar* dan *kinerja profesional guru* terdapat hubungan yang linear. Jadi persamaannya linier atau X_2 berpengaruh secara positif terhadap Y. Jadi persamaan adalah linier, atau X_2 berpengaruh positif terhadap Y.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana variabel (X_1) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Korelasi Variabel (X_1) dengan (Y)

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	,532**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	156	156
Y	Pearson Correlation	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	156	156

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.19. di atas, nilai koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja profesional guru sebesar 0,532 maka dapat disimpulkan bahwa antara iklim organisasi dengan kinerja profesional guru memiliki hubungan yang kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi mendekati +1. Nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara *iklim organisasi* dengan *kinerja profesional guru* adalah hubungan yang “berbanding lurus” artinya semakin besar nilai iklim organisasi, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan *iklim organisasi* dengan *kinerja profesional guru* adalah sangat kuat, signifikan, dan searah. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis 1 dengan melihat tabel berikut:

Tabel 4.20. Tabel ANOVA Uji Regresi X_1 terhadap Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1793.605	1	1793.605	185.486	.000 ^a
Residual	1489.139	154	9.670		
Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Profesional _Guru

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.20. di atas terlihat bahwa $F_{hitung} = 185,486 > F_{tabel} = 3,06$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti tolak H_0 dan terima H_a dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel *iklim organisasi* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y). Proses selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada tabel *Output Model Summary* di bawah ini:

Tabel. 4.21. Tabel Summary Uji Regresi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.543	3.110

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.21. Model Summary di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,739 dan diperoleh koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,546 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) terhadap variabel terikat *kinerja profesional guru* (Y) adalah sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh variabel yang lain. Selanjutnya dilakukan uji t sesuai tabel berikut:

Tabel 4.22. Coefficeints Regresi X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.745	4.376		-1.998	.047
Iklim_Organisasi	.458	.034	.739	13.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 4.22. dapat diketahui koefisien Constant (a) adalah -8,745 dan iklim organisasi (b_1) adalah 0,458 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $\hat{Y} = -8,745 + 0,458 X_1$.

Koefisien b_1 dinamakan koefisien arah regresi, menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_1 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b_1 bertanda positif dan penurunan bila b_1 bertanda negatif.

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap variabel *kinerja guru* (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana variabel (X_2) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel. 4.23. Hasil Uji Korelasi Variabel X₂ terhadap Y

Correlations			X2	Y
X2	Pearson Correlation		1	,654**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N		156	156
Y	Pearson Correlation		,654**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N		156	156

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.23. di atas, nilai koefisien korelasi antara *motivasi mengajar* dengan *kinerja guru* sebesar 0,654 maka dapat disimpulkan bahwa antara *motivasi mengajar* dengan *kinerja profesional guru* memiliki hubungan yang kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi mendekati +1. Nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara *motivasi mengajar* dengan *kinerja profesional guru* adalah hubungan yang “berbanding lurus” artinya semakin besar nilai disiplin kerja, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan *motivasi mengajar* dengan *kinerja profesional guru* adalah sangat kuat, signifikan, dan searah. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis 2 dengan melihat tabel berikut :

Tabel 4.24. Tabel ANOVA Uji Regresi X₂ terhadap Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2402.041	1	2402.041	420.022	.000 ^a
Residual	880.702	154	5.719		
Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Mengajar

b. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.24. terlihat bahwa $F_{hitung} = 420,022 > F_{tabel} = 3,06$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti tolak H_0 dan terima H_a dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel *motivasi mengajar* (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y).

Proses selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *motivasi mengajar* (X₂) terhadap *variabel kinerja profesional guru* (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R²) dengan melihat nilai R Square pada tabel *Output Model Summary* di bawah ini:

Tabel. 4.25. Tabel Summary Uji Regresi X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.730	2.391

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Mengajar

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.25. Model Summary di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,855 dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap variabel terikat *kinerja profesional guru* (Y) adalah sebesar 73,2% sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya dilakukan uji t sesuai tabel berikut :

Tabel 4.26. Coefficients Regresi X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.105	2.586		-.814	.417
	Motivasi_Mengajar	.408	.020	.855	20.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.26. dapat diketahui koefisien Constant (a) adalah -2.105 dan koefisien *motivasi mengajar* (b_2) adalah 0,408 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $= -2.105 + 0,408 X_2$.

Koefisien b_2 dinamakan koefisien arah regresi, menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_2 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b_1 bertanda positif dan penurunan bila b_1 bertanda negatif.

b. Analisis regresi linier ganda

Analisis regresi linier ganda untuk mengetahui pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan *motivasi mengajar* (X_2) secara simultan terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y).

Hasil analisis regresi linier ganda variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) secara simultan terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel. 4.27. *Coefficients Regresi X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y*

		Correlations		
		Kinrja P._Guru	Iklim_Orgnsasi	Motivasi_Mengajar
Pearson Correlation	Kinerja Profsionl_Guru	1.000	.536	.654
	Iklim_Organisasi	.536	1.000	.567
	Motivasi_Mengajar	.654	.567	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Prfsional_Guru	.	.000	.000
	Iklim_Organisasi	.000	.	.000
	Motivasi_Mengajar	.000	.000	.
N	Kinerja Prfsioal_Guru	156	156	156
	Iklim_Organisasi	156	156	156
	Motivasi_Mengajar	156	156	156

Sumber: *Data primer yang diolah*

Dari Tabel 4.27. diketahui nilai korelasi antara *kinerja profesional guru* dengan *iklim organisasi* (b_1) = 0,536. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara *iklim organisasi* dengan *kinerja guru* memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan korelasi antara *kinerja profesional guru* dengan *motivasi mengajar* (b_2) = 0,654. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara *motivasi mengajar*

dengan *kinerja profesional guru* memiliki hubungan yang kuat, Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, yaitu jika iklim organisasi meningkat maka *kinerja profesional guru* juga meningkat, dan jika *motivasi mengajar* guru meningkat maka *kinerja profesional guru* juga meningkat. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis 3 dengan tabel di bawah ini :

Tabel 4.28. Tabel ANOVA Uji Regresi X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2407.220	2	1203.610	210.334	.000 ^a
	Residual	875.523	153	5.722		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Mengajar, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.28. terlihat bahwa $F_{hitung} = 210,334 > F_{tabel} = 3,06$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti tolak H_0 dan terima H_a dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y).

Proses untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap variabel *kinerja*

profesional guru (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada tabel *Output Model Summary* berikut ini:

Tabel 4.29. Tabel Summary Uji Regresi X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.730	2.392	1.710

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Mengajar, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Profesional_Guru

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.29. diketahui nilai korelasi (r) = 0,856 dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) = 0,730 yang artinya bahwa pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y) adalah sebesar 73,0% dan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Selanjutnya dilakukan uji t sesuai tabel berikut:

Tabel 4.30. *Coefficeints Regresi* X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.196	3.395		1.236	.218		
Iklim_Organisasi	.145	.048	.373	3.951	.000	.296	3.374
Motivasi_Mengajar	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kinerja Prfesnal_Guru

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 4.30 diketahui nilai t_{hitung} variabel *iklim organisasi* sebesar 0,951 dan *motivasi mengajar* sebesar 10,355. Signifikansi variabel *iklim organisasi* sebesar 0,343 dan *motivasi mengajar* sebesar 0,000. Nilai t_{tabel}

dengan $n = 150$ ($dk = n-2$) sebesar 1,960. Menggunakan nilai t_{tabel} dan batas signifikansi 0,05 maka diketahui t_{hitung} kedua variabel lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi kedua variabel $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan *iklim organisasi* dan *motivasi mengajar* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja profesional guru*.

Selanjutnya menentukan persamaan regresi antara variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap variabel *kinerja profesional guru* (Y). Berdasarkan Tabel 4.26 di atas diketahui nilai constanta (a) sebesar 1,196 serta koefisien regresi *iklim organisasi* (b_1) sebesar 0,145 dan *motivasi mengajar* (b_2) sebesar 0,379. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = 1,196 + 0,145 X_1 + 0,379 X_2$.

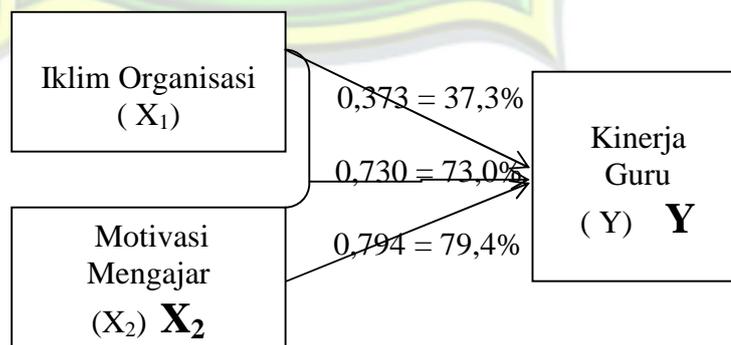
Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 1,196 maka jika variabel *iklim organisasi* (X_1) dan *motivasi mengajar* (X_2) secara bersama-sama nilainya 0, maka kinerja guru sebesar 1,196. Koefisien regresi *iklim organisasi* bernilai positif, yaitu 0,145 artinya setiap kenaikan atau penurunan *iklim organisasi* setiap satu satu satuan, maka akan meningkatkan atau menurunkan *kinerja profesional guru* sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel *motivasi mengajar* nilainya tetap. Sedangkan koefisien *motivasi mengajar* sebesar 0,379 artinya setiap kenaikan atau penurunan *motivasi mengajar* setiap satu satuan, maka akan meningkatkan atau menurunkan *kinerja guru* sebesar 0,379 satuan dengan asumsi variabel *iklim organisasi* nilainya tetap. Nilai positif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (*iklim organisasi dan motivasi mengajar*)

menggambarkan bahwa arah pengaruh terhadap variabel terikat (*kinerja profesional guru*) adalah searah.

Dengan demikian temuan penelitian tentang pengaruh *iklim organisasi* dan *motivasi mengajar* terhadap *kinerja profesional guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus* secara singkat sebagai berikut:

- 1) *Iklm Organisasi* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja guru* sebesar 54,3%.
- 2) *Motivasi Mengajar* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja guru* sebesar 73,2%.
- 3) *Iklm Organisasi* dan *Motivasi Mengajar* bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja guru* sebesar 73,0%.

Gambaran pengaruh variabel *iklim organisasi* dan variabel *motivasi mengajar* terhadap *kinerja guru* secara bersama-sama dan parsial dapat digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.4. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

E. Pembahasan

Berdasarkan persepsi responden yakni guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 tentang *kinerja profesional guru*, diperoleh rentang skor 41-60, dengan jumlah skor 7918 dan skor rata-rata yang diperoleh responden adalah 53,76 yang dalam hal ini termasuk kategori baik.

Hasil *analysis factor* untuk variabel *kinerja profesional guru* diperoleh skor rata-rata yang tertinggi adalah dimensi “Perencanaan pembelajaran” sebesar 739. Hal ini menunjukkan bahwa *kinerja guru* dilihat dari dimensi perencanaan pembelajaran sudah baik, karena guru dapat menyiapkan rencana persiapan pembelajaran dengan baik, guru mampu membuat prota dan promes dengan baik, guru sudah membuat silabus dengan baik. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah dimensi “proses pembelajaran” sebesar 675. Ini menunjukkan bahwa *kinerja profesional guru* dalam proses pembelajaran masih belum optimal, yaitu sesuai dengan tujuan pembelajaran, pemberian motivasi bagi peserta didik, mengajar dengan metode dan strategi yang sesuai serta melaksanakan prosedur pembelajaran sesuai rencana. *Kinerja profesional guru* yang cukup baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang cukup baik. Selanjutnya *kinerja profesional guru* yang cukup baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didiknya.

Selain perencanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, *kinerja profesional guru* dinilai dalam melaksanakan proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan bentuk pelaksanaan pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik. Untuk itu seorang

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

guru harus memiliki strategi, metode dan media pembelajaran yang disesuaikan dengan permasalahan belajar yang dialami siswa.

Ada beberapa variabel yang diduga berpengaruh terhadap *kinerja profesional guru*, diantaranya *iklim organisasi* dan *motivasi mengajar*. Dari hasil penelitian yang terkait dengan hal tersebut, maka diperoleh temuan-temuan yang hasilnya akan kita bahas berikut :

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Profesional Guru

Berdasarkan persepsi responden tentang iklim organisasi, diperoleh rentang skor 116 - 150, dengan jumlah skor 20409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik.

Dari ketujuh dimensi *iklim organisasi* yang meliputi indikator : tanggung jawab, rasa memiliki, kehangatan, dukungan, konflik, penghargaan, dan komitmen. Demensi/indikator yang memperoleh nilai terendah adalah “*dukungan*” yaitu jumlah skor 372.

Sedangkan untuk demensi/indikator “*kehangatan*” memperoleh nilai tertinggi yaitu jumlah skor 966. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi kepala madrasah/sekolah sebagai supervisor agar dalam menciptakan iklim organisasi di sekolah/madrasah terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik pendekatan yang tepat agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif sehingga dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Selanjutnya kepala sekolah diharapkan memiliki kehangatan yang baik dalam melaksanakan suatu agenda sebagai tindak lanjut penciptaan iklim sekolah/madrasah sehingga dapat mencapai tujuan/sasaran yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Menurut Sondang P Siagian, menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi.

Hal itu sesuai dengan penelitian penelitian Dedeh Sofia Hasanah, Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd. , Dr. Eka Prihatin, M.Pd, (2010) berjudul "*Pengaruh Pendidikan Latihat (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*". dalam Jurnal Penelitian Pendidikan Vol.11 no.2, Oktober 2010. Dari hasil analisis diperoleh besarnya pengaruh Diklat Kepemimpinan guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) , r^2 memberikan kontribusi sebesar 11,4 %. Iklim Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh 47,2 %. Seberapa besar pengaruh Diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru $R^2 = 0,573$. Ini berarti memberikan kontribusi sebesar 57,3 %. Dengan kata lain makin bertambahnya mengikuti Diklat Kepemimpinan guru dan makin membaiknya iklim kerja guru mengakibatkan naiknya kinerja guru.

Implikasi dari hasil penelitian ini mengharuskan kepala sekolah yang telah melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik selama ini perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan/dikembangkan upaya-upaya yang memungkinkan untuk semakin meningkatkan kualitas kinerja profesional guru. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dengan melalui uji regresi diketahui bahwa pengaruh *iklim organisasi* terhadap *kinerja profesional*

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

guru sebesar 54,3%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh *iklim organisasi* terhadap *kinerja profesional guru* khususnya SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 cukup baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa *iklim organisasi* mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan seluruh guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan persepsi responden, penelitian terdahulu yang relevan maupun hasil temuan penelitian ini melalui uji regresi, maka dapat dinyatakan bahwa *iklim organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja profesional guru* SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 dapat dibenarkan.

2. Pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Profesional Guru

Berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh *motivasi mengajar* terhadap *kinerja profesional guru* diperoleh rentang skor 107 - 151, dengan jumlah skor 20191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah termasuk kategori baik. Dari delapan dimensi indikator variable motivasi mengajar yang meliputi : (a) kesempatan maju, (b) pengakuan individu, (c) keamanan bekerja, (d) loyalitas pimpinan, (e) jaminan pekerjaan, (f) prestasi, (g) promosi, (h) gaji / upah. Responden memberikan skor tertinggi untuk dimensi “pengakuan individu” dan skor terendah pada dimensi “loyalitas pimpinan” dengan demikian hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh guru agar meningkatkan kemampuan guru dalam

menggunakan alat media pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Siagian menyimpulkan bahwa : motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri guru yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja, jadi motivasi adalah dorongan dari diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seseorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menurut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seseorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Hasil temuan melalui uji regresi bahwa derajat pengaruh variabel motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA

Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 sebesar 0,732 atau sebesar 73,2%, sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal tersebut sejalan dengan Carudin, mahasiswa S-2 sekolah Pasca sarjana UPI. (2011), berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah , Terhadap Kinerja Guru*” dalam Jurnal UPI, Edisi Khusus nomor 2, Agustus 2011, halaman 229 – 245. Dari hasil perhitungan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan iklim kerja Sekolah (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,388 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 15,1 %. Hal ini secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim kerja sekolah turut menentukan kinerja mengajar guru sebesar 15,1 % dan sisanya 84,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan persepsi responden, penelitian terdahulu yang relevan, maupun dari hasil temuan melalui uji regresi dalam penelitian ini maka dapat dinyatakan bahwa *motivasi mengajar* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 adalah benar.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Mengajar Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Profesional Guru.

Derajat pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap kinerja Profesional guru (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja profesional guru (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model persamaan tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Pujiyanti & Isroah berjudul, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*” dalam Jurnal Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia Pendidikan Halaman 184 – 207 Tahun 2012, Hasil analisis penelitian ini mendukung hipotesis yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap Kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan harga $R_{hitung} : 0,938$, $F_{hitung} : 216,172$, dan R^2 sebesar : 0,880 yang berarti bahwa variasi naik atau turunnya kinerja guru dipengaruhi variable motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,880 dan selebihnya 12,0 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Iklm organisasi yang diciptakan oleh kepala sekolah dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar disamping iklim organisai, motivasi mengajar juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja profesional guru.

Berdasarkan temuan penelitian maupun dari penelitian terdahulu, maka dapat disampaikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

antara iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 adalah benar.



<http://eprints.stainkudus.ac.id>