



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurtrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMK Tamtama Kroya

Mariyatun Yami Azizah¹, Siti Nur Azizah²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

mariyatun08@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 17th 2023

Accepted: November 13th 2023

Published: December 6th 2023

Kata kunci:

Iklim Organisasi, Self

Efficacy, Motivasi

Berprestasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational climate, self-efficacy, and achievement motivation on the performance of SMK Tamtama Kroya teachers. The sampling technique used is the census method (saturated sample) so that the entire population is used as a sample. Respondents in this study were all 49 Tamtama Kroya SMK teachers. This research uses descriptive and statistical analysis methods including, validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, and hypothesis testing using t-test and F test. The t or partial test shows that organizational climate variables, self-efficacy, and achievement motivation have partially significant effects on the performance of SMK Tamtama Kroya teachers. The simultaneous test shows that the variables of organizational climate, self-efficacy, and achievement motivation simultaneously influence the performance of Tamtama Kroya SMK teachers. The coefficient of determination also shows that organizational climate, self-efficacy, and achievement motivation affect the performance of SMK Tamtama Kroya teachers by 0.598 or 59.8% variation in performance can be explained by variations in the three independent variables, namely organizational climate, self-efficacy, and motivation achievement, while the remaining 40.2% is influenced by other variables.

Pendahuluan

Era modernisasi sekarang ini pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam kemajuan suatu negara, karena dengan adanya pendidikan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi dan menjadi penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi (sekolah), dengan melakukan transfer 'kualitas' yaitu ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada sumber daya lainnya yakni para peserta didik, agar mereka dapat berguna bagi diri sendiri, masyarakat dan lingkungan sekitar serta berperan penting dalam kemajuan bangsa.

Guru tetap atau tenaga pendidik merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan penting dan tidak dapat digantikan. Guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Sari, 2018). Hal ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 yang

menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Demi tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan, tentunya yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal merupakan impian bagi semua sekolah. Meningkatkan keterampilan dan kinerja guru dianggap sebagai alat dalam meningkatkan proses pendidikan. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru.

Menurut Hanafi (2006: 6) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Pendapat senada mengenai kinerja guru menurut Mangkunegara (2007: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah kinerja guru pada SMK Tamtama Kroya baik, hal itu dibuktikan dengan guru yang selalu hadir ke sekolah dengan tepat waktu dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

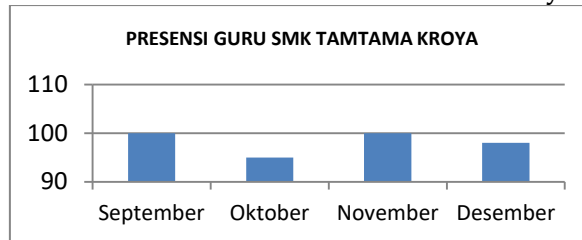
Setiap organisasi mempunyai caranya masing-masing dalam menjaga kinerja dan mencapai tujuannya, salah satunya yaitu iklim organisasi. Gareth R & George, (2012) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kekuatan yang memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Oleh sebab itu, iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Kemudian Davis dan Newstrom juga menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja. Ini dapat dikatakan bahwa iklim merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. (Keith & Newstrom, 2009) Apabila gaya hidup ini dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan kinerja yang dapat diukur.

Menurut Sarjana (2012: 173-186) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Rahimic (2013: 129-139) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fortuntely, dkk (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara iklim organisasi terhadap kinerja guru. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Djailani dan Ibrahim (2014) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan wawancara dan data yang diperoleh oleh penulis pada saat melakukan penelitian dengan Kepala Sekolah SMK Tamtama Kroya, dikatakan bahwa iklim organisasi sudah baik, dibuktikan dengan suasana kantor yang nyaman dengan tiap orang didalamnya yang saling melengkapi satu sama lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hubungan antar individu terjalin dengan harmonis. Berikut adalah data yang penulis peroleh.

Tabel 1. Presensi Guru Smk Tamtama Kroya



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang di inginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Menurut Bandura (Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. *self efficacy* mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Begitu juga menurut Laura (2012) *self efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. *self efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. *Self efficacy* juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional dalam membuat keputusan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Himadrazzaq, dkk (2021) yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Simorangkir (2022) yang meunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah bahwa guru-guru yang ada di SMK Tamtama Kroya memiliki *self efficacy* (efikasi diri) yang tinggi. Terbukti bahwa guru yang ditugaskan pada bidangnya masing-masing bisa menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik. Guru-guru yang ada di SMK Tamtama mengajar dengan sungguh-sungguh dan percaya diri dengan kinerjanya, hal itu dikarenakan mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Selain masalah *self efficacy*, motivasi berprestasi juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi berprestasi yang baik adalah mereka yang dapat membangkitkan kinerja, makin baik motivasi berprestasi maka makin baik pula kinerja. Sebaliknya kurang baik motivasi berprestasi akan menyebabkan menurunnya kinerja (Uzer,2005). Begitu juga menurut McClelland (dalam Diniaty, 2014) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan batin prestasi pribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoko, dkk (2017) membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2015) membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Sekolah SMK Tamtama Kroya, guru-guru berlomba-lomba melakukan kegiatan program pembelajaran dengan efektif dan efisien untuk hasil yang lebih

baik. Guru-guru berlomba untuk menjalankan kedisiplinan dalam bekerja, seperti berangkat tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan lain sebagainya. Ketika guru diberikan tugas oleh kepala sekolah akan dikerjakan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Guru tetap SMK Tamtama Kroya jika diberi tugas akan berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Guru

Menurut Hanafi (2006: 6) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru Georgia Department of education telah mengembangkan teacher performance assessment yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (dalam Rusman,2012) yang digunakan sebagai berikut:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran atau disebut dengan RPP
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Penggunaan metode pembelajaran
- d. Evaluasi dalam pembelajaran

Iklim Organisasi

Menurut Sarjana (2012: 173-186) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Adapun indikator iklim organisasi menurut Hardjana (2006: 26) antara lain:

- a. Tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik
- b. Hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat,serta tenggang rasa antar guru
- c. Dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah

Self Efficacy

Self-efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah memiliki kinerja yang tinggi, efikasi diri yang dirasakan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan oleh pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Perera et al., 2019). Menurut Bandura (2001) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut:

- a. *Past Experience*
- b. *Vicarious Experience*
- c. *Verbal Persuasion*
- d. *Emotional Cues*

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat dari diri seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya guna mencapai tujuan

organisasi (Aworanti, 2015). Menurut Uno (2009:73) indikator motivasi dikelompokkan sebagai berikut:

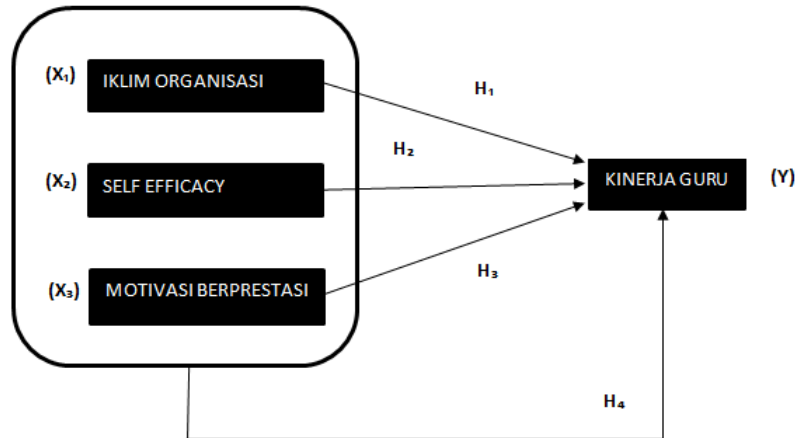
- a. Tanggung jawab melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

| Penulis | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|------------------------|---|---|---|
| Fortuntely, (2019) dkk | Pengaruh Organisasi Budaya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Pariangan. | Iklim Dan Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Variabel Independen : Iklim Organisasi | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikansi antara iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 20,1% |
| Simorangkir (2022) | Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. | Kinerja Variabel Dependen : Kinerja Variabel Independen : Efikasi Diri (<i>self efficacy</i>) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri (<i>self efficacy</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. |
| Handoko, dkk (2017) | Pengaruh Dan Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. Sertifikasi Motivasi Terhadap | Kinerja Variabel Dependen : Kinerja Variabel Independen : Motivasi Berprestasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. |

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut variabel bebas (independent variable) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini yaitu pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Motivasi Berprestasi, dan variabel dependent (terikat) adalah kinerja.



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Gambar 1. Model Empiris

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 80) di SMK Tamtama Kroya yang berjumlah 49 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *sensus* karena seluruh Guru di SMK Tamtama Kroya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Sebelum dilakukan pengujian akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner berupa pernyataan kepada 49 responden, uji asumsi klasik terdiri dari: (1) Uji Normalitas; (2) Uji Heteroskedastisitas; (3) Uji Multikolinieritas; dan uji hipotesis yang terdiri dari: (1) Uji t; (2) Uji F dan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Hasil analisis uji t penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig, |
|----------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std.Error | Beta | | |
| (Constant) | -4.394 | 3.251 | | -1.352 | 0.183 |
| Iklim Organisasi | 0.303 | 0.138 | 0.372 | 2.189 | 0.034 |
| <i>Self Efficacy</i> | 0.393 | 0.146 | 0.342 | 2.684 | 0.010 |
| Motivasi Berprestasi | 0.190 | 0.163 | 0.238 | 1.161 | 0.252 |

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja guru. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel iklim organisasi sebesar $0.034 < 0.05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.189 > t_{tabel} 2.014$. Hasil ini menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya dan hipotesis kesatu (H_1) dalam penelitian ini diterima.
- b. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja guru. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *self efficacy* sebesar $0.010 < 0.05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.684 > t_{tabel} 2.014$. Hasil ini menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya dan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima
- c. Pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berprestasi sebesar $0.252 > 0.05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 1.161 < t_{tabel} 2.014$. Hasil ini menyatakan motivasi berprestasi tidak pengaruh terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya dan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji F

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 112.396 | 3 | 37.465 | 24.789 | .000 ^b |
| | Residual | 68.012 | 45 | 1.511 | | |
| | Total | 180.408 | 48 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $24.789 > F_{tabel}$ sebesar 2,81 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel iklim organisasi, *self efficacy* dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R^2)

| Mode 1 | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-----------|-------------------|----------|----------------------|----------------------------------|--------------------|-------------|-----|-----|---------------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .789 ^a | .623 | .598 | 1.22938 | .623 | 24.789 | 3 | 45 | .000 |

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.598. Hal ini berarti 0.598 atau 59,8% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu iklim organisasi, *self efficacy* dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 40,2% ($100\% - 59,8\% = 40,2\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar penelitian ini.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi, *self efficacy*, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1), Variabel Iklim Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa SMK Tamtama Kroya memiliki iklim organisasi terbuka. Hal ini dilihat dari para responden yang memiliki tanggungjawab kerja yang tinggi serta memiliki hubungan yang baik antar individu. Dengan demikian guru dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan jika iklim organisasi dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.
- b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2), Variabel Self Efficacy berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik self efficacy semakin baik pula kinerja. Hal ini dilihat dari lebih banyak jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada butir pernyataan self efficacy. Hal ini menunjukkan jika self efficacy guru ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.
- c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3), Variabel Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki SMK Tamtama Kroya tidak bisa menunjang kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.

Referensi

- Aworanti, O. A., Taiwo, M. B., & Iluobe, O. I. (2015). Validation of Modified Soft Skills Assessment Instrument (MOSSAI) for Use in Nigeria. *Universal Journal of Educational Research*, 3(11), 847-861.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy the Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bandura, A. (2013). Self-Efficacy: The Foundation of Agency¹. In *Control of human behavior, mental processes, and consciousness* (pp. 16-30). Psychology Press.
- Barnawi, B., & Arifin, M. (2014). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnawi, B., & Arifin, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2009). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Diniaty, A. (2014). *Mengungkapkan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pekan Baru*. Riau: Lembaga Penelitian dan Pengabdian UIN SUSKA Riau.
- Gareth R, J., & George, J. M. (2012). *Contemporary Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hanafi, M. (2006). *Manajemen Resiko*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hardjana, A. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 99428.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, H., Djailani, A. R., & Ibrahim, S. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 2(2), 93718.
- Khairunnisa, K. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Paradigma*, 10(2).

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, 10th ed. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perera, H. N., Calkins, C., & Part, R. (2019). Teacher Self-Efficacy Profiles: Determinants, Outcomes, and Generalizability Across Teaching Level. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 186-203.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction an Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139.
- Rusman, R. (2012). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2006). *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Sarjana, S. (2012). Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 42(2), 173-186.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimban, M., & Efendi, S. (2009). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uzer, M. U. (2005). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.