

**IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PREDIKTOR
TERHADAP KINERJA GURU SDN DI UPTD PENDIDIKAN DAERAH
KECAMATAN LEMBO KABUPATEN MOROWALI**

Tesis

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk
Mencapai derajat Magister Sains Psikologi**



Oleh:

Hermin Lastri Gintoe

NIM: 832010001

**PRODI MAGISTER SAINS PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA**

2012

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : **Iklm Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Prediktor terhadap Kinerja Guru SDN di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali**

Nama Mahasiswa : **Hermin Lastri Gintoe**

NPM : **832010001**

Program Studi : **Magister Sains Psikologi**

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof.Dr. Sutarto Wijono, MA

Dra. Susana Prapunoto, MA-Psy

1956

Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Sains Psikologi

Prof.Dr. Sutarto Wijono, MA

Dinyatakan lulus ujian tanggal : 30 April 2012

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya,

Nama : HERMIN LASTRI GINTOE
NIM : 832010001
Alamat : Kemiri 3, No.13, RT.3, RW.XI, Salatiga
Instansi Asal : Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat pendapat yang telah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dan dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan bila kemudian ternyata ada ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 30 April 2012

Yang membuat pernyataan,

HERMIN LASTRI GINTOE
832010001

Persembahan

Karya sederhana ini ku persembahkan :

Buat Ayah dan bundaku sebagai pelita kehidupanku yang tak pernah padam dan sumber motivasiku untuk meraih cita-cita.

Buat Opa dan omaku tercinta, yang telah mengajarkan berbagai nilai-nilai dan pengalaman hidup, secara khusus buat Alm. Oma Hana Ponggele, "ini hadiah buat oma, semoga oma bisa bahagia dan tersenyum di surga"

Buat keluargaku, sahabat-sahabatku, dan echa yang senantiasa memberikan dukungan kepadaku

Buat dosen-dosenku tercinta, yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.

Mott

- ✚ *Sukses tak akan datang bagi mereka yg hanya menunggu tak berbuat apa-apa, tapi bagi mereka yg selalu berusaha wujudkan mimpinya.*
- ✚ *Hidup adalah pemberian Tuhan. Bersyukur dengan bekerja/menuntut ilmu adalah wujud kasih kita kepada Sang Pemberi Hidup.*
- ✚ *Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan. Ia aka seperti pohon yang ditanam di tepi air, yang merambatkan akar-akarnya ke tepi batang air dan yang tidak mengalami datangnya panas terik, yang daunnya tetap hijau, yang tidak kuatir dalam tahun kering, dan yang tidak berhenti menghasilkan buah (Yeremia 17:7-8)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas tuntunan dan rahmatNya, sehingga penulis telah menyelesaikan Tesis dengan judul **“Iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai prediktor kinerja guru SDN di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Lembo, Kabupaten Morowali”** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S2 di program studi Magister Sains Psikologi.

Selama pelaksanaan penelitian serta penyusunan tesis ini, penulis mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA selaku dosen pembimbing I, yang telah memberikan bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan tesis dengan penuh kesabaran.
2. Dra. Susana Prapunoto, MA-Psy, selaku pembimbing II yang juga telah memberikan bantuan, bimbingan, pengarahan serta nasehat dengan penuh kesabaran selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan tesis.
3. Prof. Dr. Sutriyono, M.Sc, selaku penguji yang telah memberikan arahan, saran dan masukan-masukan yang berarti demi penyempurnaan tesis ini.
4. Ketua program studi magister Sains Psikologi (Prof Dr. Sutarto Wijono, MA) bersama seluruh dosen (Dr. Chr. Hari Soetjningsih, MS, Dra. Susana Prapunoto, MA-Psy., Aloysius Soesilo, MA., Almarhum Dra. Muljani Djojomihardjo, MA, MSc, Ph.D., dan Prof. Dr. Ir. Haryono Semangun) yang telah mengajar, dan membimbing

penulis selama menjalani pendidikan di program studi Magister Sains Psikologi UKSW.

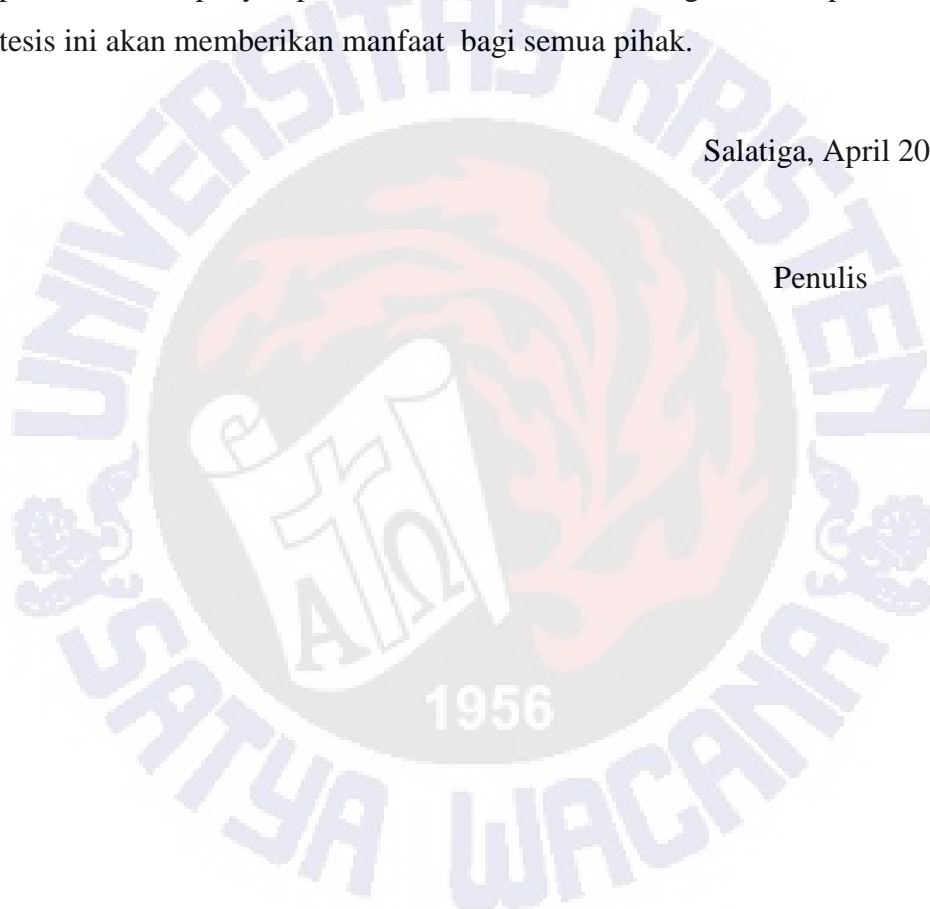
5. Kedua orang tua tercinta, sekaligus sebagai motivator utama bagi penulis yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa restu, dorongan dan dukungan baik dalam bentuk materi, moril dan spiritual.
6. Kepala Dinas Pendidikan dan Kepala UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Lembo, yang telah memberikan izin penelitian, dan membantu memberikan kelengkapan data atau informasi yang dibutuhkan penulis terkait penelitian ini.
7. Kepala Sekolah SDN di kawasan UPTD Pendidikan daerah Kecamatan Lembo, yang juga telah memberikan izin penelitian, membantu memberikan kelengkapan data atau informasi yang dibutuhkan penulis terkait penelitian ini, sekaligus membantu mengisi skala penilaian kinerja guru yang menjadi responden penelitian dengan penuh kerelaan hati.
8. Guru-guru SDN di kawasan UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Lembo, yang dengan kerelaan hati menyempatkan diri dan menyediakan waktu ditengah kesibukan mereka untuk membantu penelitian ini dengan menjadi responden penelitian.
9. Buat mas Agus, selaku tenaga administrasi yang dengan setia memberikan pelayanan demi kelancaran seluruh proses studi yang penulis tempuh di PPs Program studi Magister Sains Psikologi UKSW.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2010 (bapak Yaksih, ibu Ely, ibu Lina, ka Ruce, ka Oy, ka Dedy, ka Adi, ka Sherlly, ka Ryan, ka Yunish, ka Adi, ka Emi, ka Dona dan ka Olva). Trima kasih atas canda, tawa, kehangatan, kebersamaannya, bantuan dan dukungan yang diberikan. *We've got neverending friendship.*

11. Serta semua orang yang turut membantu, yang mungkin namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi penyempurnaan tesis ini. Penulis sangat berharap semoga tesis ini akan memberikan manfaat bagi semua pihak.

Salatiga, April 2012

Penulis



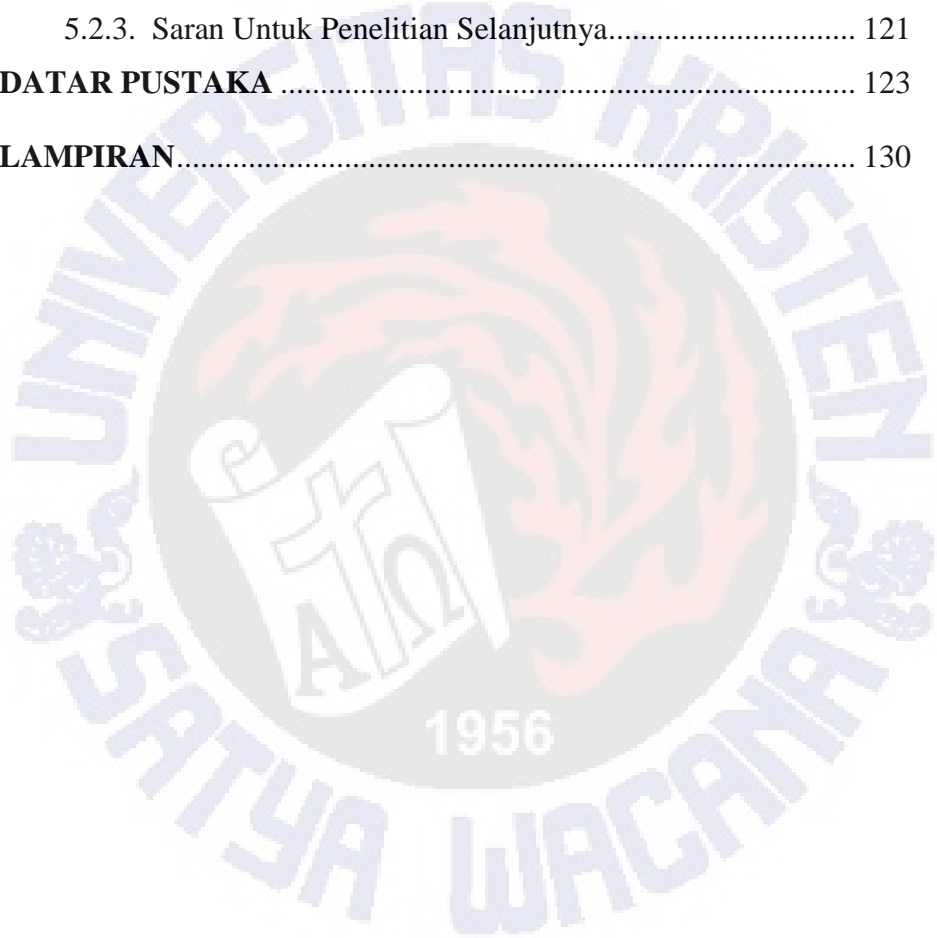
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN & MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.4.1. Manfaat Teoritis	13
1.4.2. Manfaat Praktis	13
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Kinerja Guru	14
2.1.1. Pengertian Kinerja	14
2.1.2. Penilaian Kinerja	17
2.1.3. Aspek-aspek Kinerja	29
2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	31

2.2. Iklim Organisasi.....	35
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	35
2.2.2. Teori Iklim Organisasi	38
2.2.3. Aspek-aspek Iklim Organisasi	40
2.2.4. Peran Iklim Organisasi.....	42
2.3. Komitmen Organisasi	44
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	44
2.3.2. Teori Komitmen Organisasi.....	46
2.3.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	47
2.3.4. Peran Komitmen Organisasi	49
2.4. Penelitian Terdahulu	51
2.4.1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja.....	51
2.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	54
2.4.3. Pengaruh Iklim Organisasi & Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja	59
2.5. Kerangka Berpikir.....	61
2.6. Hipotesa	61
BAB III. METODE PENELITIAN	62
3.1. Variabel Penelitian.....	62
3.1.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	62
3.1.2. Definisi Operasional Variabel.....	62
3.2. Populasi, Sampel Penelitian & Tehnik Sampling	65
3.3. Instrumen Penelitian & Prosedur Pengumpulan Data.....	66
3.3.1. Instrumen Penelitian	66
3.3.2. Proses Pengumpulan Data.....	72
3.4. Uji Coba Instrumen	73
3.4.1. Validitas dan Reliabilitas	73
3.4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74

3.5. Analisa Data.....	79
3.5.1. Uji Asumsi Klasik.....	79
3.5.2. Uji Hipotesis	81
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	82
4.1. Deskripsi Tempat Penelitian	82
4.2. Deskripsi Responden.....	82
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	83
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	84
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
4.3. Deskripsi Pengukuran Variabel Penelitian.....	85
4.3.1. Variabel Kinerja Guru.....	85
4.3.2. Variabel Iklim Organisasi	87
4.3.3. Variabel Komitmen Organisasi.....	89
4.4. Hasil Pengujian Persyaratan Analisis	92
4.4.1. Uji Normalitas.....	92
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	95
4.4.3. Uji Multikolinearitas.....	96
4.4.4. Uji Autokorelasi.....	97
4.4.5. Uji Linearitas	98
4.5. Hasil Uji Hipotesis.....	101
4.6. Pembahasan.....	106

5. KESIMPULAN DAN SARAN	117
5.1. Kesimpulan	117
5.2. Saran.....	117
5.2.1. Saran Untuk Dinas Pendidikan	117
5.2.2. Saran Untuk Lembaga Pendidikan.....	118
5.2.3. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	121
DATAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	130



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	68
3.2. Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	70
3.3. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	71
3.4. Sebaran Item Valid dan Item Gugur Skala Kinerja	75
3.5. Sebaran Item Valid dan Item Gugur Skala Iklim Organisasi...	77
3.6. Sebaran Item Valid dan Item Gugur Skala Komitmen Organisasi	78
4.1. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
4.2. Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	83
4.3. Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	84
4.4. Presentase Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
4.5. Deskripsi pengukuran Variabel Kinerja Guru	87
4.6. Deskripsi pengukuran Variabel Iklim Organisasi.....	89
4.7. Deskripsi pengukuran Variabel Komitmen Organisasi	91
4.8. Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	94
4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
4.10. Hasil Uji Autokorelasi	98
4.11. Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi dengan Kinerja.....	99
4.12. Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi dengan Kinerja	99
4.13. Hasil Uji Regresi Berganda (Nilai Koefisien Beta dan Nilai t Variabel Independen terhadap Variabel dependen	101
4.14. Hasil Uji Regresi Berganda Signifikansi Nilai F.....	103
4.15. Hasil Uji Korelasi Regresi Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	103

4.16. Sumbangan Efektif Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	104
4.17. Koefisien Beta dari Masing-Masing Aspek Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	106



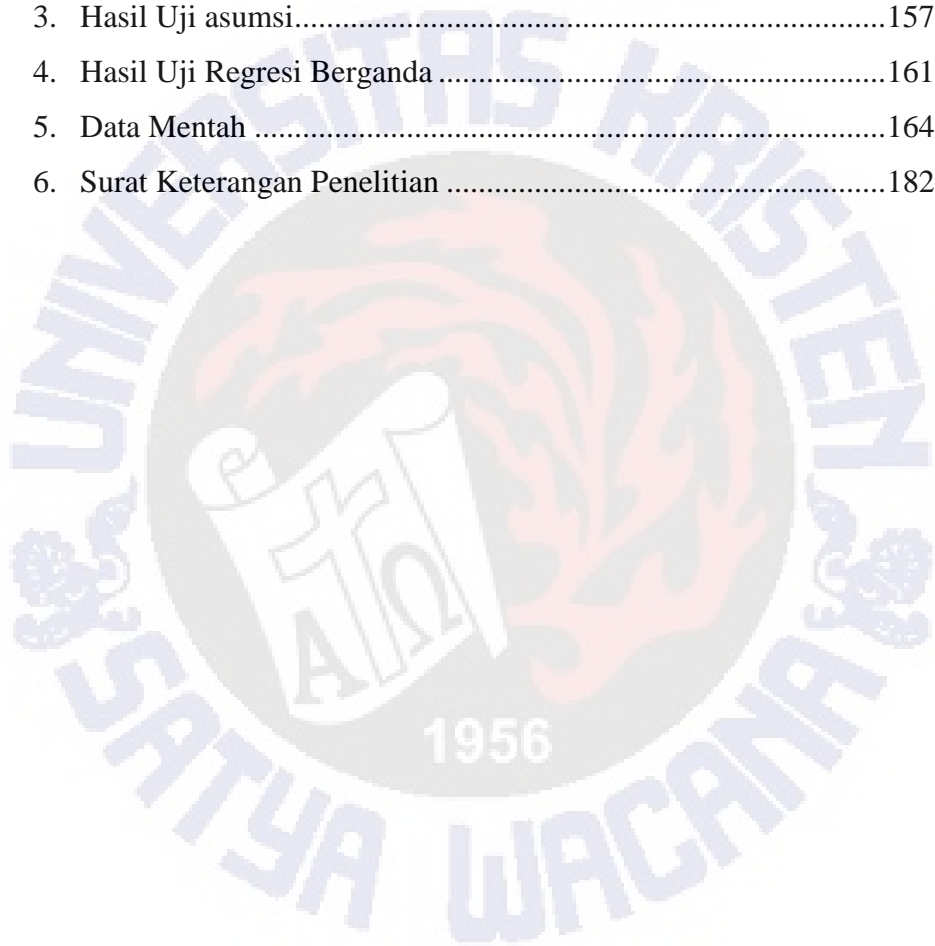
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Histogram.....	93
4.2. Grafik P-P Plot Test.....	93
4.3. <i>Scatterplot</i>	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	130
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	141
3. Hasil Uji asumsi.....	157
4. Hasil Uji Regresi Berganda	161
5. Data Mentah	164
6. Surat Keterangan Penelitian	182



Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan sebagai prediktor kinerja guru SDN di UPTD pendidikan daerah Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SDN yang ada di UPTD Kecamatan Lembo yang berstatus sebagai PNS sebanyak 89 guru. Sampel penelitian adalah sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner / skala sebagai alat pengumpulan data utama. Skala iklim organisasi dikembangkan dari Hoy dan Miskel (2001), dan skala komitmen organisasi dikembangkan dari Steers dkk. (1979). Kinerja guru dinilai dengan menggunakan *the teacher performance assessment instrument* (APKG) yang dikembangkan oleh Depdiknas. Validitas instrumen diukur dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment pearson* dan reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan tehnik *cronbach alpha*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat valid dan reliabel. Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda ditemukan koefisien determinasi (R^2) = 0,904 dan nilai $F = 405,857$ ($p=0,000$; $p<0,05$). Artinya bahwa secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di UPTD pendidikan daerah Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali. 90,4 % variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi, sementara sisanya (9,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci : iklim organisasi, komitmen organisasi, kinerja guru

Abstract

The aim of this research is to analyze organizational climate and organizational commitment as predictors of teachers performance of state elementary school in area UPTD regional education, Lembo subdistrict, Morowali regency. Populations consisted of 89 teachers PNS of state elementary school in area UPTD regional education, Lembo subdistrict. Sample of this research is saturated sample. This research using questionnaires/scales as the instruments in collecting the main data. Organizational climate scale was developed from Hoy dan Miskel (2001), Organizational commitment scale was developed from Steers et al. (1979). Teachers Performance was assessed using the teacher performance assessment instrument (APKG), developed by Depdiknas. The instruments validity has been measured using the pearson product moment correlation technique, and cronbach's alpha technique to measured instrument's reliability. The instruments used in this research is valid and reliable. Results of multiple regression analysis found determination coefficient (R^2) = 0,904 and F value = 405, 857 ($p=0,000$; $p<0,05$). It means that, organizational climate and organizational commitment simultaneously have positive and significant effect to teachers performance of state elementary school in area UPTD regional education Lembo subdistrict, Morowali regency. 90,4% variation of teachers performance can be explained by the variable organizational climate and organizational commitment, while the remaining (9,6%) is explained by other variables not examined. This research shows that the better organizational climate and the higher organizational commitment caused the improvement of teachers performance.

Key word : organizational climate, organizational commitment,
teachers performance