

RELATIONSHIP BETWEEN ASSERTIVENESS ATTITUDE AND ORGANIZATION CLIMATE WITH WORK ACHIEVEMENT TEACHER OF MTs NEGERI IN PEKANBARU CITY

Rahmah¹⁾

Mashadi²⁾

Sumardi³⁾

¹⁾ Post Graduate Student of Riau University

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

This research aim to relationship between (X_1) with work achievement, (X_2) with work achievement and relationship between (X_1) and (X_2) with WORK achievement. Population in this research is teacher of mts negeri in pekanbaru city. and respondent is 131, research sampel amount to 100 respondent. Data analysis the use is correlation analysis, correlation coefficient result of this research indicated that positive relationship between (X_1) with (Y) with correlation coefficient 0,960, there are also relationship between (X_2) with (Y) with correlation coefficient 0,943. And then relationship between (X_1) and (X_2) with (Y) corelation coefficient is 0,94. The conclusion from corelation (X_1) and (X_2) with is owning direction positive

Keyword: *Work Achievement, Organizational Climate, Assertiveness Attitude*

HUBUNGAN ANTARA SIKAP ASERTIF DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA GURU MTS NEGERI KOTA PEKANBARU.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Sikap Asertif dengan Prestasi Kerja Guru, hubungan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Guru dan hubungan antara Sikap Asertif dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri yang berjumlah 131 responden, sampel penelitian sebanyak 100 responden. Analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positive antara Sikap Asertif (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y) dengan koefisien korelasi 0.960. Terdapat juga hubungan yang positif antara Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan Koefisien korelasi 0.973. Terdapat juga hubungan yang positive antara Sikap Asertif (X_1) dan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,974 Kesimpulan dari variabel Sikap Asertif dan Iklim Organisasi dengan variabel Prestasi Kerja Guru di MTS Negeri Se-Kota Pekanbaru memiliki arah yang positif.

Kata Kunci: *Sikap Asertif; Iklim Organisasi; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan, karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta dapat pengakuan formal sebagaimana mestinya.

Organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama itu, dibutuhkan dukungan dan keterlibatan dari semua pihak yang ada di dalamnya. Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak tersebut pada gilirannya akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Prestasi yang diperoleh dari suatu organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses pelaksanaan aktivitas yang harus dilakukan. Sedangkan prestasi pada pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Kemampuan pekerja berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, sikap asertif dalam dirinya, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, iklim organisasi yang ada dalam lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, beberapa faktor prestasi kerja yang paling menarik adalah sikap asertif dan iklim organisasi. Sikap asertif merupakan tolak ukur untuk melihat prestasi kerja. Dengan demikian sikap

asertif yang dimiliki guru merupakan salah satu penyebab prestasi kerja guru yang rendah. Kemandirian, inisiatif, kedewasaan serta kematangan dalam berpikir dan berperilaku dapat dicapai jika individu tersebut bisa berinteraksi secara baik dengan lingkungannya.

Untuk menciptakan interaksi yang baik dan harmonis diperlukan sikap asertif. Sikap asertif merupakan ekspresi yang langsung dan pada tempatnya dari pikiran, perasaan, kebutuhan, atau hak-hak tanpa kecemasan yang beralasan. Ekspresi yang langsung merupakan perilaku individu yang tidak berputar-putar, jelas terfokus dan wajar, serta tidak menghakimi. Jujur merupakan sikap individu yang selaras dan cocok, kata-kata, gerak-gerik dan perasaan individu semuanya mengatakan hal yang sama, sedangkan pada tempatnya merupakan sikap individu yang memperhitungkan hak-hak dan perasaan-perasaan orang lain sesuai dengan waktu dan tempat yang tepat.

Prestasi kerja guru juga dapat meningkat jika didukung oleh iklim organisasi sekolah yang baik. Iklim organisasi menggambarkan persepsi yang didukung bersama oleh anggota organisasi dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru supaya bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja guru

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan dengan Koordinator Pengawas Kementerian Agama Kota Pekanbaru, diperoleh informasi bahwa dari 3 MTs Negeri di Kota Pekanbaru 65% majelis gurunya memiliki prestasi yang rendah dalam melaksanakan tugas utamanya pada proses pembelajaran, sedangkan

sisanya hanya 35% memiliki prestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas utamanya pada proses pembelajaran.

Rendahnya prestasi tersebut dicerminkan dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan penulis terhadap majelis guru di MTs Negeri di Kota Pekanbaru bahwa masih ada : (1) guru tidak menyusun rencana pembelajaran dengan baik; (2) guru tidak menyukai kepemimpinan kepala sekolah; (3) guru tidak mengelola kelas dengan baik; (4) guru tidak mampu mengkomunikasikan keinginannya dengan baik ; (5) guru memiliki motivasi kerja yang rendah; (6) guru tidak merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Angka-angka yang mencerminkan fenomena rendahnya prestasi kerja guru MTs Negeri tersebut, perlu segera diselesaikan. Untuk membantu menyelesaikan permasalahan tentang rendahnya prestasi kerja guru di MTs Negeri tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai prestasi kerja guru di MTs Negeri se-Kota Pekanbaru.

KAJIAN TEORETIK

1. Prestasi Kerja

Bernardin memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Dari definisi di atas dapat disintesis bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari outcome yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Aguinis juga menerangkan bahwa, "*performance is about behavior or*

what employees do not about what employees produce or the outcomes of their work". Prestasi kerja adalah tentang perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa karyawan produksi atau hasil kerja mereka. Definisi di atas mengindikasikan bahwa prestasi kerja tidak dipandang dari apa yang diproduksi oleh karyawan tapi lebih menekankan pada perilaku yang dilakukan karyawan. Prestasi kerja guru dilihat dari tugas utamanya yaitu dalam proses pembelajaran yang meliputi Adapun indikator dari prestasi kerja guru dapat dilihat dalam : (a) menyusun rencana pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) menilai hasil belajar dan melakukan tindak lanjut hasil penilaian proses pembelajaran

2. Sikap Asertif

Sikap dalam bahasa Inggris disebut *attitude*, yaitu suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang.

Menurut Fattah sikap adalah tendensi untuk bereaksi dalam cara suka atau tidak suka terhadap suatu objek. Asertif merupakan suatu cara untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan dan dipikirkan pada orang lain namun tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan orang lain. Kemampuan bersikap asertif adalah kemampuan untuk mengungkapkan perasaan-perasaannya secara jelas, dapat mempertahankan hak-haknya dengan tegas, meminta orang lain melakukan sesuatu, dan menolak melakukan hal yang tidak diinginkan tanpa melukai perasaan orang lain

3. Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*a relatively enduring quality of the internal environment of organization that (a) is*

experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the value of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization". Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kemudian Owen mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*study of perceptions tehat individuals have of various aspects of the environment in the organization*". Iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Muhammad juga mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Kemudian Wirawan mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi dan meraka yang secara tetap berhubungan dengan organisasinya mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap perilaku dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Definisi iklim organisasi sekolah yang lebih operasional dikemukakan oleh Robert Stringer dalam Uhar yaitu: *asset measurable properties of the work enviroment, based on the collective perception of the people who live and work in the enviroment and demonstrated to unfluencew there behavior,*" atau dengan kata lain iklim organisasi sekolah merupakan seperangkat persepsi orang-orang hidup

dan bekerja dalam suatu lingkungan dan mempengaruhi perilaku mereka

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru adalah sikap asertif dan iklim organisasi, motivasi kesejahteraan, pengawasan. Tetapi yang patut diduga menjadi penyebab utama turunnya prestasi kerja adalah sikap asertif dan iklim organisasi. Setelah ditemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru maka penulis akan membantu menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan prestasi kerja guru MTs Negeri Kota Pekanbaru. Karena hal tersebut, penulis melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul Hubungan antara sikap asertif dan iklim organisasi dengan Prestasi Kerja guru MTs Negeri se-Kota Pekanbaru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey dengan teknik korelasi (*correlation research*) yaitu studi korelasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Deskriptif dengan teknik korelasional.

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah guru MTs Negeri yang masih bertugas aktif tahun 2014/2015.

Tabel Populasi Penelitian

No	Nama sekolah	Jumlah guru
1	MTs N Andalan	54
2	MTs N Bukit Raya	56
3	MTs N Muara Fajar	21
Total		131

Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan memakai rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$
$$n = \frac{131}{131 \cdot (0,05)^2 + 1} \approx 99,681$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
 d^2 = presisi (batas ketelitian) yang diinginkan 0.05

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan terdahulu, terbukti bahwa Sikap Asertif dan Iklim Organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut.

Hubungan Sikap Asertif (X_1) dengan Prestasi Kerja Guru (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Sikap Asertif dengan Prestasi Kerja Guru. Koefisien korelasi menunjukkan hasil sebesar 0,960. Hal ini mengandung pengertian bahwa Sikap Asertif berpengaruh kuat terhadap Prestasi Kerja Guru. Sumbangan variabel Sikap Asertif dengan Prestasi Kerja Guru dilihat dari *R square* adalah sebesar 0,921 atau 92,1%

Pengaruh sikap asertif (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 20,294 + 0,876X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 20,294. Ini artinya jika Sikap Asertif (X_1) nilainya 0, maka Prestasi Kerja (Y) sebesar 20,294. Koefisien regresi variabel Sikap Asertif (X_1) sebesar 0,876, ini berarti Sikap Asertif mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Prestasi kerja mengalami kenaikan

0,876. Koefisien bernilai positif, artinya semakin baik Sikap Asertif guru maka semakin tinggi pula Prestasi Kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Dibandingkan dengan penelitian yang relevan yang pernah dilakukan oleh Ratih Sufra Rizkani (2010). Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Asertif Perawat dalam Membina Hubungan Interpersonal di Ruang Rawat Inap Mawar & Nusa Indah RSUD. dr. Djoelham Binjai. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa dari analisis regresi ganda didapatkan signifikan linier antara variable prestasi kerja, dan Perilaku Asertif Perawat secara bersama-sama terhadap hubungan interpersonal. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Terlihat bahwa sikap asertif memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja.

Sesuai dengan teori Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo ada lima faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, Sikap Asertif dan komitmen.

Hubungan Iklim Organisasi (X_2) dengan Prestasi Kerja Guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Guru. Koefisien korelasi menunjukkan hasil sebesar 0,973. Hal ini mengandung pengertian bahwa Iklim Organisasi berpengaruh kuat terhadap Prestasi Kerja Guru. Sumbangan variabel Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Guru dilihat dari *R square* adalah sebesar 0,946 atau 94,6%

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 16,721 + 0,934X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 16,721. Ini artinya jika Iklim Organisasi (X_2) nilainya 0, maka Prestasi Kerja (Y) sebesar 16,721. Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0,934, ini berarti Iklim Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Prestasi kerja mengalami kenaikan 0,934. Koefisien bernilai positif, artinya semakin baik Iklim Organisasi guru maka semakin tinggi pula Prestasi Kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang relevan yaitu Mustopa, Hanna Amalia, 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap prestasi Kerja Guru di SMA Kartika XIX-3 dan SMK Kartika XIX-1 Kota Bandung. Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja mengajar guru sebesar 84,86% dan sisanya sebesar 15,14% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Wayne dan Cecil (2014), iklim organisasi sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relative tetap yang di alami oleh para partisipan, mempengaruhi perilaku mereka dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku disekolah.

Hubungan Sikap Asertif (X_1) Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja Guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Sikap Asertif dan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Guru. Koefisien korelasi menunjukkan hasil sebesar 0,973. Hal ini mengandung pengertian bahwa Iklim Organisasi berpengaruh kuat terhadap Prestasi Kerja Guru. Sumbangan variabel Sikap Asertif dan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja

Guru dilihat dari *R square* adalah sebesar 0,947 atau 94,7%.

Pengaruh Sikap Asertif (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 16,465 + 0,143X_1 + 1,082X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 16,465. Ini artinya jika Sikap Asertif (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) nilainya 0, maka Prestasi Kerja (Y) sebesar 16,465. Koefisien regresi variabel Sikap Asertif (X_1) sebesar (0,143) dan Iklim Organisasi (X_2) sebesar 1,082 ini berarti Sikap Asertif dan Iklim Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Prestasi kerja mengalami kenaikan 1,225. Koefisien bernilai positif, artinya semakin baik Sikap Asertif dan Iklim Organisasi guru maka semakin tinggi pula Prestasi Kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang relevan yang dilakukan Istiawan, Titin Dwi (2009) Pengaruh Iklim Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Baturetno Wonogiri menunjukkan Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti dari nilai *t* hitung > *t* tabel (3,544 > 2,000) pada taraf signifikansi 1%. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh baik tidaknya iklim organisasi. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi kinerja guru. Jika dibandingkan dengan penelitian yang penulis lakukan terdapat persamaan bahwa iklim organisasi dan prestasi kerja guru mempunyai hubungan yang positif.

Penelitian ini berhubungan dengan Sikap Asertif dan Iklim Organisasi dengan Prestasi kerja guru MTs Negeri Se-Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan

pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angka dan persentase. Pendekatan ini hanya terbatas pada variabel Sikap Asertif dan Iklim Organisasi saja dengan Prestasi kerja guru sedangkan masih banyak variabel yang berhubungan dengan Prestasi kerja guru.

Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain :

- 1) Responden yang menjadi objek penelitian memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mendekati kenyataan yang sebenarnya sehingga mempengaruhi analisis penelitian ini.
- 2) Penelitian ini dilakukan dengan menyimpulkan data yang diperoleh melalui instrument. Sehingga untuk observasi langsung kelapangan tidak dilakukan, sehingga keadaan sebenarnya di lapangan ada yang tidak terteliti.
- 3) sulitnya mengontrol responden dalam mengisi instrumen, ada kemungkinan dalam memberi jawaban tidak sesuai dengan kenyataan sebenarnya sehingga mempengaruhi analisis penelitian ini.

SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, maka pada bab ini akan dibuat kesimpulan, implikasi dan saran.

Simpulan Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara Sikap Asertif dan Prestasi kerja guru. Ini artinya adalah semakin tinggi nilai Sikap Asertif seorang guru maka akan semakin naik Prestasi kerjanya tapi semakin turun nilai Sikap Asertif seorang guru maka akan semakin turun pula Prestasi kerjanya.

2. Terdapat hubungan yang positif antara Iklim organisasi dan Prestasi kerja guru. Ini artinya adalah semakin tinggi Iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula Prestasi kerjanya tapi semakin rendah Iklim organisasi maka akan semakin rendah pula Prestasi kerjanya.
3. Terdapat hubungan yang positif antara Iklim organisasi dan Sikap Asertif guru dengan prestasi kerja guru. Ini artinya adalah semakin tinggi nilai Sikap Asertif dan Iklim organisasi seorang guru maka akan semakin tinggi pula Prestasi kerjanya tapi semakin turun nilai Sikap Asertif dan Iklim organisasi seorang guru maka akan semakin rendah Prestasi kerjanya.

Implikasi Di dalam penelitian ini, sesuai hasil analisis dan kesimpulan penelitian pada dasarnya untuk memahami dan merumuskan implikasi penelitian. Maka berikut ini akan dikemukakan penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu:

1. Hasil analisis data diperoleh bahwa Sikap Asertif memberi kontribusi yang signifikan terhadap Prestasi kerja guru sebesar 92,1%. Kontribusi ini sudah cukup tinggi, namun masih diperlukan upaya untuk memperbaiki Sikap Asertif guna meningkatkan Prestasi kerja yang dialami guru. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain guru sebaiknya mengetahui dimensi Sikap Asertifnya secara lebih detail sehingga berkaitan langsung dengan Prestasi kerja guru guna meningkatkan Prestasi kerjanya. kedua, guru sebaiknya mempelajari cara berkomunikasi asertif agar terhindar dari perilaku pasif dan agresif sehingga Prestasi kerja guru dapat lebih ditingkatkan.

2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan Iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Prestasi kerja guru sebesar 94.6%. Kontribusi ini sudah cukup tinggi, namun masih diperlukan upaya untuk memperbaiki Iklim organisasi guna meningkatkan Prestasi kerja yang dialami guru. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain : pertama guru sebaiknya mengetahui pedoman dalam bekerja, kedua guru harus memiliki inovasi dalam pembelajaran, ketiga guru juga harus memiliki orientasi kepada hasil keempat guru harus memiliki juga orientasi kepada siswa, kelima guru harus memiliki kemampuan profesionalnya, keenam guru harus memiliki adaptasi yang baik terhadap lingkungan, ketujuh guru harus memiliki pola prilaku yang baik.
3. Hasil analisis tentang hubungan Sikap Asertif dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja guru menunjukkan hubungan yang positif. Artinya semakin tinggi nilai Sikap Asertif dan Iklim organisasi seorang guru maka akan semakin tinggi pula Prestasi kerjanya tapi semakin turun nilai Sikap Asertif dan Iklim organisasi seorang guru maka akan semakin rendah Prestasi kerjanya. Oleh karena itu maka variabel Sikap Asertif dan Iklim organisasi sangat penting untuk meningkatkan Prestasi kerja seorang guru.

Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan membekali guru tentang manajemen Prestasi. Manajemen Prestasi berarti berusaha meningkatkan Prestasi,

berkembangnya Prestasi untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Saran Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka saran yang akan diberikan adalah:

1. Guru MTs Negeri Se-Kota Pekanbaru agar memperbaiki dan meningkatkan Sikap Asertif, guru juga diminta dapat memperbaiki iklim organisasi di sekolahnya agar terjadi interaksi sosial yang harmonis sehingga pada akhirnya Prestasi guru dapat lebih meningkat.
2. Bagi penelitian berikutnya agar dapat memperluas lagi sampel dan daerah penelitian, tidak hanya guru di MTs Negeri kota Pekanbaru tapi lebih luas terhadap guru di SMP/ MTs daerah di luar kota Pekanbaru.
3. Bagi penelitian berikutnya agar dapat memperdalam dan mengembangkan lag instrumen penelitian sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru selain sikap asertif dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman (2009). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Prentice, hal
- Bernardin, John H. (2003), *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice
- Fattah Hanurawan., (2010), *Psikologi Sosial*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Gary Dessler., (2009). *Manajemen SDM*, buku 1. Jakarta : Indeks
- Hurrel. dalam Vokic, Nina Poloski and Ana Bogdanic. (2007). *Individual Differences and*

- Occupational Aksertive attitude Perceived : a Croatian Survey.*
Jurnal
- Imam Ghozali. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jeff Harris O & Hartman J Sandra. (2002). *Organizational of Behaviour.* West Publishing Company.
- Jones dalam Nur Chasanah. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self-efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Tesis.
- Jurnal Psikologi Volume 1, No. 1, Desember 2007 "Hubungan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Guru di MTs Negeri 1 Malang
- King, A. Laura. (2007). Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Penerbit: ANDI. Terjemahan.
- Morgan & King. dalam Widyasari, Putri. 2012. *Stress Kerja.*
- M.Ngalim Purwanto., (2013), *Psikologi Pendidikan,* PT.Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Olivia, Femi. (2010). *Mengoptimalkan Otak supaya Awet Muda.* Jakarta: Gramedia
- Riduwan, Engkus H.K. (2011). *Cara menggunakan dan memaknai path analysis,* Alfabeta, Bandung
- Speaking Up : *How to Be Assertive.*
Http : // www. pionerthinking.com/ej_assertive.html. Diakses pada tanggal 1 Juli 2014 pukul 15.00 WIB.
- Sam R. Lioyd., (1991), *Mengembangkan perilaku asertif yang positif,* Bina rupa Aksara, Jakarta
- Stephen P. Robbin, (2011), *Organizational Behavior,* New Jersey Pearson Education
- Tagiuri, R. & Litwin G (2008), *Organizational Climate: Erpectations of a Concept,* (Boston: Harvard University Press)
- Uhar Suharsaputra, (2010), *Administrasi Pendidikan,* PT. Refika Aditama, Bandung
- Wibowo., (2012), *Manajemen Kinerja,*PT.Rajawali Pers, Jakarta
- Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel., (2014). *Administrasi Pendidikan,* Penertbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Willis, L dan Daisley, (1995), J. *The Assertive Trainer: A Practical Handbook Assertiveness of Trainers and Running Assertiveness Course.* USA: Mc Graw Hill.