

PENGARUH IKLIM SEKOLAH, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA GURU KELAS SD NEGERI SE-KECAMATAN JANGKA KABUPATEN BIREUEN

Nuraini Ibrahim¹⁾ dan Mohd. Ilyas^{2*)}

¹ Kepala Sekolah SD Negeri 11 Jangka Kabupaten Bireuen

² Dosen FE Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI)

*) email: mohd.ilyas@uniki.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.218>

ABSTRACT

Article history

Received:
September 10, 2021

Revised:
September 14, 2021

Accepted:
September 18, 2021

Page:
9 - 16

Kata kunci:

School Climate
Work environment
Job satisfaction
Teacher Performance

The study was conducted on 70 elementary school teachers, with the aim of determining; A. the influence of school climate on teacher performance, b. the influence of the work environment on teacher performance, c. the effect of job satisfaction on teacher performance, and d. the influence of school climate, work environment and job satisfaction simultaneously on the performance of elementary school teachers. The study took the object of elementary school (SD) class teachers in the Jangka District, Bireuen Regency - Aceh, with a sample of 70 people as research respondents. The research method is associative with quantitative data. While the analytical approach uses path analysis. The results showed that a) school climate factors affect teacher performance by 22.69%, b) school environment factors affect teacher performance by 12.78%, 3) Job satisfaction factors affect teacher performance by 13.57%. 4) And the simultaneous influence of school climate, work environment and teacher job satisfaction of 48.3% on the performance of elementary school teachers in Jangka District, Bireuen Regency.

Pendahuluan (Introduction)

Rendahnya tingkat mutu pendidikan di Aceh secara umum dan di kabupaten Bireuen merupakan masalah yang sampai kini menjadi perhatian serius. Rendahnya kualitas guru menjadi salah satu penyebab, karena faktor ini merupakan elemen penting dalam pendidikan. Peran guru sebagai pelopor pendidikan di sekolah tidak bisa dibantah, dan hal ini tidak mungkin dapat digantikan oleh elemen lain, seperti media, ataupun instrument lainnya.

Oleh karenanya, program pembenahan kinerja guru harus terus dilakukan, seperti pemberian pelatihan, adanya dukungan iklim kerja dan lingkungan sekolah yang sehat dan yaman, terpenuhinya kebutuhan dasar guru dan perhatian dari pemerintah ataupun masyarakat. Karena persoalan mutu pendidikan, bukan hanya menjadi tanggungjawab pemerintah, juga adanya partisipasi aktif dari masyarakat.

Ada beberapa faktor baik terkait langsung maupun tidak langsung dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja guru, seperti dukungan iklim sekolah, lingkungan kerja, hingga faktor kepuasan dalam bekerja.

Dukungan iklim di sekolah memang sesuatu yang unik, dan perlu di koordinasikan secara maksimal dan tepat sasaran agar dapat mendukung proses peningkatan mutu sekolah melalui kinerja guru. Karena sekolah sebagai organisasi merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang guru dan staf yang memiliki visi misi yang sama. Dalam sekolah terdiri dari berbagai unsur didalamnya saling berhubungan, baik Kepala sekolah (*leader*), guru (*lowyer*), tenaga kependidikan dan peserta didik. Kesemuanya itu memiliki

keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Jika salah satu unsur sekolah tersebut ada yang tidak memiliki kinerja sesuai proporsi yang diamanahkan, maka tujuan dari sekolah tersebut akan sulit untuk tercapai.

Hal yang menjadi dasar dalam penugasan guru dituang dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Untuk bisa tercapainya kinerja guru yang baik, perlu dukungan iklim organisasi di sekolah. Adanya iklim sekolah yang mendukung dan kondusif yang ditampakan adanya rasa nyaman dan menyenangkan memberi bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab guru semaksimal mungkin.

Selain itu faktor yang menyebabkan menurun atau adanya perubahan positif kinerja Guru, diduga berat dari kondisi lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik ditunjukkan para guru, tendik dan siswa dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara optimal, yang mendorong kearah peningkatan kinerja (Nitisemito, 2000:183, Sedarmayanti, 2009:32).

Disamping itu juga, pengalaman membuktikan guru yang merasa puas dalam bekerja sehari-hari sebagai pendidik dan mengerjakan administrasi pendidikan suatu keniscayaan dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja yang dirasakan guru merupakan sarana penting dalam manajemen, terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala negatif yang timbul, sampai terjadi indisipliner guru. Maknanya, adanya ketidakpuasan yang dirasakan guru di sekolah.

Ketiga contoh faktor yang diulas diatas, masih belum optimal sehingga kinerja guru khususnya guru kelas di sekolah dasar di lingkungan atau wilayah Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh masih belum tampak prestasinya. Baik kinerja dalam kabupaten Bireuen, di provinsi Aceh ataupun secara nasional. Hal ini yang menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan analisis dan kajian lebih lanjut.

Hasil pengamatan awal peneliti, dari 214 guru kelas Sekolah Dasar di Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen provinsi Aceh, walaupun sudah hampir semua memiliki pendidikan Sarjana pada bidangnya, namun tingkat kinerja masih belum optimal, yang ditunjukkan dari rendahnya prestasi guru dan anak didik. Tentunya hal ini perlu menjadi perhatian, dari aspek mana yang mengakibatkan rendahnya kinerja tersebut.

Kecamatan Jangka, memang masih terdapat beberapa diantaranya yang berada pada daerah tertinggal, jauh dari ibukota kabupaten. Dan suasana belajar belum semua kondusif seperti di beberapa kevcamata lain juga disbanding dengan di ibukota provinsi. Sehingga lingkungan sekolah di daerah memang tampak masih menjadi kendala, dalam percepatan pencapaian mutu sekolah. Kualitas siswa yang hampir semua anak desa juga disatu sisi merupakan pekerjaan rumah bagi guru untuk berdaptasi dalam menjalankan kurikulum 13, dan pembelajaran secara online di masa pandemi covid'19 belakangan ini. Sehingga perlu adanya startegi dalam hal itu semua.

Hal ini yang menarik peneliti untuk melakukan kajian mendalam perihal factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru kelas pada SD Negeri se-Kecamatan jangka di Kabupaten Bireuen ini. Dengan asumsi ada kaitan dengan Iklim sekolah, lingkungan dan kepuasan kerja guru tersebut.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Kajian Teoritis dan Empiris faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Tidak bisa dipungkiri dukungan iklim sekolah memberi dukungan peningkatan kinerja guru, sebagaimana disebut oleh Davis dan Newtown (2002:208) dan Robbins, (2003:78), untuk mendukung untuk kegiatan belajar mengajar, dan menimbulkan komitmen guru semakin besar terhadap organisasi sekolah diperlukan suasana lingkungan yang kondusif.. Dukungan atas persepsi ini juga ditunjukkan hasil penelitian Micha Felayati Silalahi, Daharnis & Alizamar (2016), Ika Rahmawati (2015), dan Hutasoit (2009).

Kinerja seorang para pendidik sesuai peraturan dan standar, diukur dari kompetensi pokok yang harus dimiliki dan dikuasainya, baik kompetensi pedagogik, sosial, keperibadian, dan profesionalismenya dalam menunaikan tugas sebagai pendidik dan memajukan mutu pendidikan. Untuk hal ini, diperlukan dukungan dari lingkungan kerja. Diantaranya kedisiplinan dalam waktu, hubungan guru dengan siswa, guru terus mengevaluasi dan memberi penilaian sesuai materi dan kurikulum.

Beberapa penelitian mendukung hal diatas, seperti hasil yang dianalisis Agni Prasetya Tartib (2012), dan Betania Widya (2014) menunjukkan dari riset yang mereka lakukan di kalangan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pasundan 3 Bandung, dan SMK PGRI 1 Mejobo, Kudus.

Kepuasan kerja bersifat relative, hal ini ditunjukkan dar penampakan seseorang melalui perasaan dan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2011:856, Kreitner dan Kinicki, 2007:271, Davis dan Newstrom, 2005:105). Dengan adanya kepuasan kerja akan menimbulkan sikap yang positif dari guru untuk berbuat yang terbaik dan orintasi prestasi dalam pekerjaan. Dan ada sekelompok institusi dengan visi bahwa kerja itu ibadah, maka memberikan warna akan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Seperti pada Bank Aceh Syariah “bekerja adalah juga bagian dari ibadah”.

Secara teoritis, faktor-faktor terkait dengan kepuasan kerja seseorang, diantaranya; isi dan karakteristik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, rekan kerja; kondisi pekerjaan dan lain-lain (Rivai, 2011:860, Munandar, 2011:357). Hal ini didukung dari penelitian Micha Felayati Silalahi, dkk (2016) pada guru Bimbingan Konseling.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Analisis maslah dengan pendekatan metode asosiatif dan kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012:11; Umar, 2005).

Desain penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu Iklim Sekolah (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja guru (X_3) terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja guru (Y).

Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya didefinisikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Iklim Sekolah (X_1) <i>Sumber: Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007:8)</i>	1. Tanggung Jawab 2. Identitas Individu dalam Organisasi 3. Hubungan antar pegawai 4. Dukungan 5. Konflik
Lingkungan kerja (X_2) <i>Sumber: Sedarmayati (2009:21)</i>	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan kerja (X_3) <i>Sumber: Kreitner dan Kinicki (2007:271)</i>	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan Kerja 6. Kondisi Kerja
Kinerja Guru (Y) <i>Sumber: Depdiknas (2004:11)</i>	Kompetensi dasar guru sesuai Undang-undang dan Peraturan Pemerintah

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Dalam Wilayah Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen yang berjumlah 214 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat presisi 5% (Sugiyono, 2011:87), sehingga ukuran sampel minimal diperoleh 70 orang guru SD Negeri dalam Wilayah Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen.

c. Alat Analisis

Pendekatan statistik yang digunakan dalam menganalisis permasalahan dan atau menjawab tujuan penelitian menggunakan analisis model jalur. Pendekatan analisis ini menentukan besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan koefisien jalurnya (Harun dalam Nirwana, 2014:19-28), baik secara langsung, juga secara tidak langsung” (Robert D. Rutherford, 1993, dalam Marwan Hamid, dkk; 2019:10).

Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan Hamid, dkk; 2019). Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Karakteristik Responden

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Sekolah Dasar, terhadap guru-guru PNS pada SD Negeri se-Kecamatan Jangka di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan jumlah guru sebanyak 214 orang, diambil sampel penelitian yakni sebesar 70 guru sebagai responden. Dimana pengambilan sampel dilakukan secara sampling acak proporsional. Dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Data Guru sebagai Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	12,86
Perempuan	61	87,14
Umur Guru		
< 35 Thn	18	25,72
36-45 Thn	21	30,00
> 45 Thn	31	44,29
Masa Kerja		
<5	3	4,29
6-10	6	8,57
11-15	12	17,14
16-20	17	24,29
>20	32	45,71
Pendidikan		
Diploma 3	4	5,71
S1 / Sarjana	66	94,29
S2 / Magister	0	0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan data tabel 2 diatas, maka umumnya guru kelas SD di wilayah penelitian adalah perempuan (87,14%) dengan umur terbanyak antara 36-45 Tahun (30%) dan diatas 45 tahun (44,29%). Dimana masa kerja guru umumnya diatas 20 tahun (45,71%) dan hampir semua guru tamatan sarjana PGSD (94,29%).

b. Hasil analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada 70 responden, diperoleh jawaban terhadap item pernyataan yang terkait dengan variabel Iklim Sekolah, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai mana dideskripsikan dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3. Deskripsi Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
1. Iklim organisasi : (9 butir yg valid)	34	103	118	337	38	67,68%
	5,397	16,349	18,73	53,492	6,032	
2. Lingkungan Sekolah : (8 butir yg valid)	0	29	335	194	2	66,04%
	0	5,179	59,821	34,643	0,357	
3. Kepuasan kerja : (10 butir yg valid)	25	49	365	255	6	64,80%
	3,571	7,000	52,143	36,429	0,857	
4. Kinerja Guru : (10 butir yg valid)	0	55	418	227	0	64,91%
	0	7,857	59,714	32,429	0	

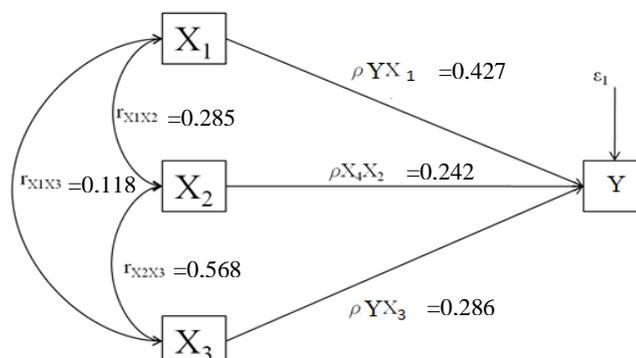
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data hasil olahan)

Maka dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel Iklim organisasi di sekolah termasuk, belum optimal dalam mendukung kinerja guru Skor penilaian guru atas Iklim organisasi sekolah baru mencapai 67,68%.
- Variabel Lingkungan sekolah, juga belum optimal, baru mencapai 66,04% dari kondisi yang ideal.
- Sementara itu tentang kepuasan kerja guru sudah menunjukkan juga baru mencapai 64,80% dari yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja guru.
- Tingkat kinerja guru sudah baru mencapai kategori sedang, yakni mencapai 64,91 %.

c. Hasil Analisis Jalur

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Kinerja guru) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas (r_{x_i, x_j}), dinyatakan dalam gambar 1:



Gambar 1 Diagram Jalur Hasil Penelitian

(Y = Kinerja guru, X₁ = Iklim organisasi, X₂ = Lingkungan kerja, X₃ = Kepuasan kerja)

d. Uji Model

Untuk dapat menyatakan bahwa hasil hitung koefisien korelasi (r_{x_i, x_j}) yang merupakan korelasi hubungan kausalitas antar variabel eksogen, dan signifikansi koefisien jalur yang merupakan koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap endogen, dilakukan pengujiannya.

Hipotesis 1: Iklim Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 4,732. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,732 > 1,645$). koefisien jalur Iklim Sekolah (X₁) terhadap Kinerja guru signifikan secara statistik. pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Iklim organisasi sekolah dapat mempengaruhi terhadap Kinerja guru pada SDN di kecamatan Jangka Bireuen, yang teruji secara empiris.

Hipotesis 2: Lingkungan sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru

Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,244. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,244 > 1,645$). Sehingga koefisien jalur variabel Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja guru, dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan sekolah dapat mempengaruhi terhadap Kinerja guru. pada SDN di Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen, yang teruji secara empiris.

Hipotesis 3: Kepuasan guru berpengaruh terhadap Kinerja guru

Hasil perhitungan uji individu menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,717 > 1,645$). Sehingga koefisien jalur variabel Kepuasan guru (X₃) terhadap Kinerja guru, dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan guru dapat mempengaruhi terhadap Kinerja guru pada SDN di Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen, yang teruji secara empiris.

e. Pembahasan

Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, membuktikan pengaruh Iklim sekolah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh (direct dan undirect) karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Iklim Sekolah dengan Lingkungan serta Kepuasan kerja guru, ditentukan berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap Kinerja guru, dengan koefisien jalur (ρ_{zx1}), diperoleh: $(0,427)^2 \times 100\% = 18,3\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Akibat adanya hubungan kausalitas antara variabel eksogen, yakni:

a). Iklim Sekolah melalui lingkungan kerja: $(0,427)(0,285)(0,242)(100\%) = 2,95\%$

b). Iklim Sekolah melalui Kepuasan kerja guru: $(0,427)(0,118)(0,286)(100\%) = 1,44\%$

3. Pengaruh Total Iklim Sekolah

Dengan menambahkan pengaruh langsung dengan tak langsung, yakni sebesar 22,69%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru yakni sebesar 22,69%.

Hasil ini bermakna bahwa iklim organisasi sekolah merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi, dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Lingkungan sekolah dengan iklim organisasi dan kepuasan guru, ditentukan berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja guru, dengan koefisien jalur (ρ_{zx2}), Sehingga besarnya pengaruh langsung $(0,242)^2 \times 100\% = 5,9\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Ditentukan sebagai berikut:

a). Lingkungan kerja melalui Iklim sekolah: $(0,242)(0,285)(0,427)(100\%) = 2,95\%$

b). Lingkungan kerja melalui Kepuasan kerja guru: $(0,242)(0,568)(0,286)(100\%) = 3,93\%$

3. Pengaruh Total Lingkungan kerja

Dengan menambahkan pengaruh langsung dengan tak langsung, yakni sebesar 12,78%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru yakni sebesar 12,78%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betania Widya (2014).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Kepuasan dengan Iklim Sekolah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru, ditentukan berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepuasan guru terhadap Kinerja guru, dengan koefisien jalur ($\rho_{zx3=0,286}$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah 8,2%.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung diukur dari:

a). Kepuasan melalui Iklim sekolah: $(0,286)(0,118)(0,427)(100\%) = 1,44\%$

b). Kepuasan melalui Lingkungan kerja: $(0,286)(0,568)(0,242)(100\%) = 3,93\%$

3. Pengaruh Total Kepuasan guru

Dengan menambahkan pengaruh langsung dengan tak langsung, yakni sebesar 13,57%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh kepuasan guru terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 13,57%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumbur Hutasoit (2009) terhadap guru di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.

Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Sekolah dan Kepuasan guru terhadap Kinerja Guru SD

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,486. Sementara nilai signifikansinya 0,000. Hal ini menunjukkan model regresi antar variabel signifikansi secara linier. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agni Prasetya Tartib (2012).

Simpulan dan Saran (*Conclusion and Suggestion*)

a. Simpulan (*Conclusion*)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa uraian untuk menjawab rumusan masalah sesuai dengan kerangka penelitian pada guru SDN se-Kecamatan Jangka Bireuen, yakni: a). Iklim sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru yakni sebesar

22,69%, b). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru pada SDN di kecamatan Jangka Bireuen. Besarnya pengaruh lingkungan sekolah terhadap Kinerja guru yakni sebesar 12,78%, dan c). Kepuasan guru berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 13,57%. Dari 3 (tiga) aspek tersebut, dominan kinerja guru sangat ditentukan oleh Iklim yang dibentuk di Sekolah.

b. Saran (Suggestion)

Berdasarkan hasil simpulan diatas, peneliti menyarankan, antara lain; a) Kepada pihak sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan iklim sekolah baik dari segi dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dan dimensi lingkungan fisik. b). Kepada pihak sekolah untuk meningkatkan lingkungan kerja melalui kegiatan-kegiatan yang akan meningkatkan kesadaran dan rasa kebersamaan bagi semua pihak di sekolah terhadap pentingnya lingkungan yang baik dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja guru dapat dicapai. Dan c). Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, disarankan agar kepala sekolah, khususnya, lebih responsif terhadap tingkat kepuasan kerja para gurunya, dengan memperbaiki kualitas manajemen sumber daya yang ada di sekolah, mendukung para guru dengan beragam kegiatan yang dapat meningkatkan mutu profesional mereka, dan lebih memperhatikan kesejahteraan para guru sehingga masalah kedisiplinan dapat ditangani, serta merancang dan melaksanakan beragam program kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi sosial mereka.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Agni Prasetya Tartib, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung, *Jurnal Unikom*, Vol 2 No. 1 Hal; 97.
- 2) Betania Widya K., Ade Rustiana, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI1 Mejobo Kudus, *Economic Education Analysis Journal*, 3 (2): 227-231.
- 3) Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw - Hill.
- 4) Gibson,LJ dkk, 2000, *Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- 5) Ika Rahmawati. 2015, Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK di Kota Bandung, *UPI Bandung*
- 6) Kreitner dan Kinicki. 2007, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- 7) Lea, Stephen E. and Paul Webley, *Pride in Economic Psychology*, *Journal of Economic Psychology* 18(2- 3): 323-340, 1997
- 8) Lussier, R. N. 2005. *Human Relations in Organizations: Applications and skills building*. (6th ed.) New York: McGraw-Hill/Irwin.
- 9) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 10) Micha Felayati Silalahi, Daharnis & Alizamar. 2016, Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling, *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol 2, Nomor 1.
- 11) Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press:
- 12) Nasution, S. 1987, *Teknologi Pendidikan*, Jemmars, Bandung.
- 13) Nitisemito, Alex S. 2000, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya*. Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- 14) Nirwana, A.B. 2014. Perbandingan Model Regresi Cox Menggunakan Time-Dependent Variable dan Stratified Proportional Hazard untuk Mengatasi Nonproportional Hazard. *Jurnal Statistik FMIPA Universitas Brawijaya* 2(1): 69-72
- 15) Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali
- 16) Robbins, 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- 17) Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- 18) Sugiyono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*?. Bandung : ALFABETA.
- 19) Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- 20) Tumbur Hutasoit. 2009, Pengaruh iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Sipaholon. *Tesis. Medan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.*
- 21) Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo
- 22) Wirawan. 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.