

THE INFLUENCE OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE AT STATE JUNIOR HIGH SCHOOL KUTABLANG BIREUEN DISTRICT

Muhammad Luthfi^{1*)} dan Zainuddin Iba²⁾

¹⁾ Alumni S2 MM UNIKI Aceh – Dinas Pendidikan Kab. Bireuen

*email: luthfi_muh@gmail.com

²⁾ Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)

email: zaiba8228@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.358>

Article history

Received:
March 12, 2023

Revised:
May 23, 2023

Accepted:
May 27, 2023

Page:
29 - 37

Keywords:

*Organizational Climate,
Job Satisfaction Work
Environment,
Teacher Performance*

ABSTRACT: *This study aims to determine the factors that influence teacher performance in terms of aspects of school organizational climate, work environment and teacher satisfaction factors. This research is a survey using quantitative and associative descriptive methods with the object of research being teachers who work at SMP Negeri Kutablang Bireuen District. Data analysis in the framework of hypothesis testing through statistical inference with multiple regression analysis approach. The results of the study, it was found that; (1). (1). There is a partial significant effect of School Organizational Climate (SO), Work Environment (WE) and Teacher Job Satisfaction (TS) on Teacher Performance (TP), with the regression equation $TP = 16.458 + 0.470 SO + 0.518 WE + 0.339 TS$. (2). Simultaneously it is proven that the variables of school organizational climate, work environment and job satisfaction have a significant effect on performance with a contribution of 40.5%. While the remaining role of variables not examined was 59.5%, including motivation, work discipline, school culture, teacher competence, and others.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ditinjau dari aspek iklim organisasi sekolah, lingkungan kerja dan faktor kepuasan guru. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif dengan objek penelitian adalah guru yang bekerja di SMP Negeri di Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen. Analisis data dalam rangka pengujian hipotesis melalui inferensi statistik dengan pendekatan analisis regresi berganda. Hasil penelitian, ditemukan bahwa; (1). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial iklim organisasi sekolah (IO), lingkungan kerja (LK) dan kepuasan kerja guru (KK) terhadap kinerja guru (KG), dengan persamaan regresi $KG = 16,458 + 0,470 IO + 0,518 LK + 0,339 KK$. (2). Secara simultan terbukti bahwa variabel iklim organisasi sekolah, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu kontribusinya 40,5%. Sedangkan sisanya peranan variabel yang tidak diteliti sebesar 59,5%, antara lain motivasi, disiplin kerja, budaya sekolah, kompetensi guru, dan lain-lain.

Pendahuluan (Introduction)

Kinerja Guru sebagai pendidik yang juga sebagai tenaga profesi, merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap sekolah senantiasa mesti menata dan membenahi setiap kekurangan, hasil evaluasi seperti hasil supervisi akademik, yang seharusnya ditindaklanjuti sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Suatu sekolah unit terkecil dari lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu, dimana peran guru dominan menjadi sorotan dan jaminan akan kemajuan pendidikan.

Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau harus dipenuhi guna menyelaraskan tujuan sekolah dengan kinerja Guru. Guru terus mengakses diri akan oengetahuan, skill dan informasi kekinian dari adanya regulasi dan perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan, termasuk penguasaan

teknologi. Terkait dengan itu maka upaya pembenahan kinerja Guru terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan atas acuan kompetensi, khususnya dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas pengguna lembaga pendidikan dan tujuan pendidikan itu sendiri.

Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Jadi sesungguhnya pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik yang dikenal dengan pendidikan berkarakter, dan saat ini berkembang konsep P5 yakni Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, yang konsepnya “pelajar Indonesia yang merupakan pelajar sepanjang hayat yang kompeten, berkarakter, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila”.

Proyek Profil pelajar Pancasila, didasarkan pada Permendikbudristek No. 56 tahun 2022, bahwa proyek ini dilakukan pada kegiatan kokurikuler berbasis proyek yang dirancang untuk menguatkan upaya pencapaian kompetensi dan karakter peserta didik. Sehingga program implementasi P5 di sekolah (dimulai dengan sekolah penggerak) merupakan pembelajaran lintas disiplin ilmu dalam mengamati dan memikirkan solusi terhadap permasalahan di lingkungan sekitar untuk menguatkan berbagai kompetensi dalam profil pelajar Pancasila.

Sudah banyak teori dan temuan hasil riset menunjukkan banyak faktor yang mendukung dan mengecilkan tingkat kinerja guru, baik sifatnya internal ataupun eksternal. Diantara faktor eksternal, yakni iklim organisasi sekolah, lingkungan kerja ataupun kepemimpinan Kepala sekolah dan lainnya. Sedangkan yang ada pada diri guru itu sendiri dan sangat kuat menunjang kinerja guru, diantaranya faktor motivasi kerja, disiplin, perilaku, pendidikan dan kepuasan guru.

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 yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu kepala sekolah (*leader*), para guru (*lowyer*), 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. Oleh karenanya, iklim organisasi sekolah harus kondusif dan mendukung upaya semua unsur didalamnya nyaman dan tertib dalam menjalankan tugas.

Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Hal ini sesuai dengan pendapat Tagiuri dan Litwin (Soetopo 2010:141) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Faktor lain yang menyebabkan naik atau menurunnya kinerja Guru adalah kondisi lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses mengajar dalam suatu sekolah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para gurunya yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja guru. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2009:32) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja.

Secara psikologis, guru yang memiliki semangat berprestasi, menghasilkan kerja yang berkualitas dan berkinerja baik merupakan refleksi dari kepuasan dalam bekerja. Karena kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap

seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang (Yuki dalam Suwanto, 2011:263).

Memang banyak hasil temuan dan juga dikaitkan dengan teoritisnya bahwa terdapat beberapa faktor yang terkait langsung (*direct factor*) maupun tidak langsung (*undirect factor*) terhadap kinerja guru. Sehingga menarik untuk dianalisis secara parsialnya ataupun secara simultans (Safrida & Kamaruddin, 2022:1). Berdasarkan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru”.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama pegawai untuk pencapaian tujuan bersama didalam organisasi. Hal ini secara eksplisit dinyatakan oleh Luthans (dalam Simamora, 2011:34) menyebutkan iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Juga menurut Steers yang dikutip Darzanti (2013:3) iklim organisasi merupakan: “Lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung”. Ditambahkan juga oleh Kusnan dalam Darodjat (2015:85) bahwa: iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Sehingga Davis (2007:11) menyatkan terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi, antara lain: (1) Kepemimpinan dalam organisasi, dalam hal ini Kepala Sekolah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi sekolah. (2) Partisipasi Pegawai (termasuk tenaga kependidikan dan guru), yang ikut dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. (3) Lingkungan Fisik, yakni sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai/guru dan diantara kelompok-kelompok yang ada.

Iklim yang sehat di suatu sekolah, diyakini akan juga menyehatkan kinerja semua unsur dalam organisasi sekolah tersebut, terkhusus guru sebagai actor utama menjalankan proses pembelajaran. Sekolah sebagai lembaga pendidikan akan senantiasa berusaha meningkatkan kualitas pendidikan peserta didiknya. Untuk bisa mencapai hal tersebut diperlukan iklim sekolah yang kondusif, hubungan yang harmonis antara individu-individu yang ada di dalam organisasi sekolah, seperti halnya hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan dan dengan siswa. Dengan iklim organisasi sekolah yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian Rahmawati (2015) pada guru SMK di Kota Bandung, membuktikan bahwa Iklim Sekolah mempengaruhi Kinerja mengajar guru dengan kontribusi yang sangat signifikans. Juga penelitian Hutasoit (2009) terhadap guru SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara, menemukan iklim Organisasi Bersama kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi guru dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru.

b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Robbins (2010) menyatakan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi, berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja meliputi guru datang tepat waktu, saling memberikan informasi antara guru dengan siswa, membacakan kunci jawaban setelah ujian, melakukan penilaian sesuai kemampuan siswa, siswa mematuhi peraturan tata tertib sekolah, siswa datang tepat waktu, siswa mengikuti proses pembelajaran, siswa mengerjakan soal, kepala sekolah mengawasi proses pembelajaran, dan kepala sekolah mencocokkan materi dengan kurikulum. Keberhasilan penyelenggaraan

pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi guru yaitu kemampuan, keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja seorang guru dalam mempersiapkan peserta didiknya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal, yang ditunjukkan pada kepuasan kerjanya Konadi (Konadi, Kamaruddin & Sri, 2022:674). Hal ini secara empiris juga telah dibuktikan beberapa penelitian, diantaranya penelitian dari Tartib (2012), dan Konadi, Kamaruddin & Sri (2022) terhadap Guru, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan diikuti peningkatan kepuasan kerja guru dan mempengaruhi kinerja guru.

c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2007:271). Menurut Davis dan Newstrom (2005:105) “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Lebih lanjut Robbins (2008:78) menyebut kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Apa yang dikemukakan Newstrom, Robbins dan Hasibuan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja.

Luthans (2011), menyatakan bahwa ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (*The Workit Self*), dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. (2) Upah (*Pay*), yaitu suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. (3) Peluang Promosi (*Promotion Opportunities*), yaitu peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. (4) Pengawasan (*Supervision*), yaitu hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. (5) Kelompok Kerja (*Work Group*), yaitu pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai. Dan (6) kondisi Kerja (*Working Condition*), yaitu kondisi kerja memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Zubir & Azhari (2021), Zakharia (2014) dan Mulyanto (2012), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Juga penelitian Konadi, Kamaruddin & Sri (2022), menunjukkan juga kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kerjanya sebesar 15,76%.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian survei terhadap guru SMP dengan survei menggunakan kuesioner tertutup, dengan skala likert. Metode penelitian dengan metode asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian asosiatif adalah penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2015; 16).

Desain penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (independent) yaitu iklim organisasi sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja guru (X_3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja guru (Y). Dengan variabel konseptual dan operasional, sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Konseptual dan Operasional

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Iklim Organisasi (X_1)	Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007:8)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Identitas Individu dalam Organisasi • Hubungan antar pegawai • Dukungan • Konflik
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2009:21)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan fisik • Lingkungan Nonfisik
Kepuasan Kerja (X_3)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri, ● gaji • Promosi, ● Supervisi

	Kreitner dan Kinicki (2007:271)	• Rekan Kerja, • Kondisi Kerja
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Depdiknas (2004:11)	• Pedagogik • Kepribadian • Profesional • Sosial

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen yang berjumlah 113 orang (Tabel 2). Karena jumlah guru terbatas, maka semua guru dijadikan sampel, perincian guru tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Data Jumlah Populasi dan sampe penelitian Guru SMP yang diteliti

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Kutablang-Bireuen	36
2	SMP Negeri 2 Kutablang-Bireuen	26
3	SMP Negeri 3 Kutablang-Bireuen	32
4	SMP Negeri 4 Kutablang-Bireuen	19
	Jumlah	113

Dengan karakteristik responden atau guru umumnya perempuan sejumlah (62,84%), dengan didominasi oleh umur antara 26-35 tahun (38,05%). Mayoritas Pendidikan guru tingkat Sarjana (90,26%), sebagaimana ringkasannya dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Diskripsi Karakteristik Responden (Guru)

Keterangan		Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	37,16
	Perempuan	62,84
Umur	18-25 Tahun	18,58
	26 - 35 Tahun	38,05
	36 - 45 Tahun	27,43
	> 45 tahun	15,92
Pendidikan Terakhir	SMA	0,00
	D3	7,07
	S1	90,26
	S2	2,65

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

c. Alat Analisis

Dalam rangka menguji hipotesis dan pembahasan masalah yang diteliti, digunakan alat statistic dengan model regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) yang dapat menjelaskan pengaruh variabel independent (iklim organisasi sekolah: X_1), lingkungan kerja: X_2 dan kepuasan kerja: X_3 terhadap variable dependent (kinerja guru: Y). Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menggunakan analisis ini, sebagaimana dalam metode regresi berganda, dipenuhi persyaratan data dan asumsi klasik yakni data numerik minimal skala interval, dengan asumsi normalitas, heterosiditas, multikolinieritas serta lineritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil Analisis Deskriptif

Secara deskriptif yang akan memberikan gambaran persepsi atau penilaian responden terhadap variabel penelitian, sebagaimana diperoleh dari hasil skor angket/kuesioner penelitian dari responden berikut:

Tabel 4. Deskripsi Guru Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Jawaban setiap item terhadap skor total					Skor Penelitian	Skor Total Ideal	Persentase Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS			
Iklim organisasi	2	5	381	337	189	3448	4570	75,45
Lingkungan kerja	0	3	288	332	282	3608	4525	79,73

Kepuasan kerja	2	2	170	389	273	3437	4180	82,22
Kinerja Guru	3	5	121	401	261	3285	3955	83,06

Sumber: Hasil Olahan Data (2022) #Catatan: SS = Sangat setuju sampai STS = Sangat tidak setuju

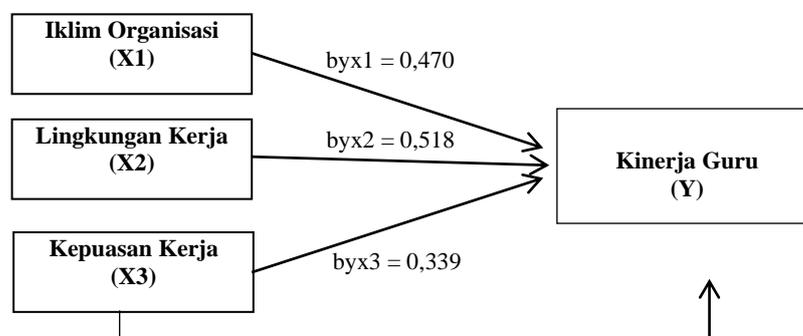
- a). Deskripsi tentang Iklim organisasi sekolah
Menurut persepsi guru, iklim organisasi yang telah diterapkan disekolah baik Kepala Sekolah, guru dan tenaga kependidikan, dari dimensi tanggung jawab, Identitas Individu dalam Organisasi, Hubungan antar pegawai, Dukungan antar sesama dan penanganan konflik yang terjadi sudah baik atau sangat baik (57%), namun cukup signifikan juga yang menyatakan kurang (42%). Sehingga tingkat pencapaian upaya membuat iklim organisasi sekolah yang kondusif dan mendukung kinerja guru baru mencapai 75,45% dari harapan idealnya.
- b). Deskripsi tentang Lingkungan kerja
Lingkungan kerja di sekolah sebagaimana juga dalam organisasi, terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Dan non fisik, keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut pendapat guru, hal ini sudah dikategorikan baik (37%), walaupun terdapat 32% yang menyatakan masih kurang baik. Secara kumulatif, tingkat lingkungan kerja guru dalam mendukung kinerjanya sebesar 79,73% hal ini termasuk baik, walaupun belum optimal.
- c). Deskripsi tentang Kepuasan kerja
Disisi lain, hasil penilaian kepuasan guru yang ditinjau atas komponen: Pekerjaan pada guru itu sendiri, pendapatan/Gaji, Promosi jabatan, Supervisi akademik, Rekan Kerja di sekolah dan Kondisi Kerja. Maka umumnya pernyataan guru sudah baik sebesar 46,5%, dan 32,65% sangat puas namun masih terdapat 20,33% kurang puas. Secara kumulatif, guru merasa puas dengan tingkat kepuasan yang dicapai secara ideal sebesar 82,22%.
- d). Deskripsi tentang Kinerja guru
Kinerja guru yang menilai dari kompetensinya, yakni pedagogic, kepribadian, professional maupun kompetensi sosial sudah masuk kategori baik (50,7%), hanya masih terdapat 15,3% yang kurang. Sehingga tingkat kinerja guru mencapai 83,06% (Tabel 4).

Dari keterangan secara deskriptif variabel yang diteliti diatas, walaupun secara kasat mata sudah masuk kategori baik, namun dari dimensi ataupun indikator variabel - menganggap masih terjadi permasalahan di lapangan, khususnya pada iklim dan lingkungan sekolah SMP Negeri di kecamatan Kutablang Kabupaten Bireuen, sehingga layak dilakukan analisis dengan melakukan penelitian.

b. Hasil Analisis Regresi Berganda

Dengan pendekatan analisis regresi berganda, dimana kerangka penelitian dibangun berdasarkan koefisien regresi variabel bebas (independent) terhadap variabel dependent, diperoleh perhitungan melalui aplikasi SPSS dari data penelitian sebagaimana digambarkan berikut (Gambar 1).

Model regresi (gambar-1) secara perhitungan dinyatakan dalam tabel 5 dan 6, dengan hasil pembuktian uji model dan signifikans koefisien regresi dilakukan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka pemikiran model analisis dan Hasilnya

Hasil olahan data interval skor variabel dengan SPSS, diperoleh taksiran koefisien dan uji signifikansnya berikut:

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.286	3	2.762	6.552	.001 ^a
Residual	20.234	110	.422		
Total	28.519	113			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Iklim organisasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 6. Taksiran Koefisien Regresi

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)	16.456	2.471	.000
Iklim organisasi	.470	3.848	.000
Lingkungan kerja	.518	4.835	.000
Kepuasan kerja	.339	2.681	.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5, berdasarkan uji-F menyatakan model regresi secara simultan antar variable dinyatakan signifikans pada taraf uji 0,001 atau 0,1%. Sehingga model regresi linier berganda antara variabel iklim, lingkungan sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dapat diterima.

Kemudian dari tabel 6, maka dapat dilakukan uji hipotesis secara parsial koefisien regresi, berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\beta_{yx1} \leq 0$: Iklim organisasi sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\beta_{yx1} > 0$: Iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengujian koefisien melalui uji-t dengan kriteria pengujian adalah totak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil hitung diperoleh koefisien regresi: $\beta_{yx1} = 0,470$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,848 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel iklim sekolah (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\beta_{yx2} \leq 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\beta_{yx2} > 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil uji koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien ya $\beta_{yx2} = 0,518$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4m835 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ha diterima artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

Ho: $\beta_{yx3} \leq 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\beta_{yx4} > 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil uji regresi variabel kepuasan kerja, dengan koefisiennya $\beta_{yx3} = 0,339$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,681 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ha diterima artinya variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

c. Pembahasan

1). Analisis Pengaruh Iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja guru

Mengacu pada nilai koefisien regresi dan hasil uji yang dilakukan, terbukti adanya pengaruh variabel iklim organisasi sekolah, yang diukur atas dasar dimensi tanggung jawab, Identitas Individu dalam Organisasi, Hubungan antar pegawai, Dukungan antar sesama dan penanganan konflik di sekolah terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar $\beta_{yx1} = 0,470$ menyatakan, apabila iklim di sekolah kondusif dan meningkat 10% misalnya akan mendukung peningkatan kinerja juga sebesar 4,70%. Hal ini sesuai dengan penjelasan Kusnan

dalam Darodjat (2015:85) bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

2). Analisis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru

Faktor lingkungan, baik secara fisik ataupun non fisik dalam organisasi, para ahli menyatakan ada hubungan langsung dengan upaya menciptakan hasil kerja pegawai. Atas dasar analisis data, diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar $\beta_{yx2} = 0,518$ terhadap terhadap Kinerja guru. Maksudnya, jika terjadi peningkatan lingkungan kerja yang baik dan harmonis sebesar 10%, ikut menentukan kenaikan kinerja guru sebesar 5,18%. Dan hasil uji menyatakan signifikan pengaruhnya. Hal ini sesuai hasil penelitian Konadi, Kamaruddin & Sri (2022), bahwa lingkungan kerja yang baik akan diikuti peningkatan kepuasan kerja guru dan mempengaruhi kinerja guru.

3). Analisis Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

Besarnya pengaruh faktor kepuasan kerja, baik dinilai dari pekerjaan pada guru itu sendiri, pendapatan/Gaji, Promosi jabatan, Supervisi akademik, Rekan Kerja di sekolah dan kondisi kerja para guru terhadap kinerja guru. Dengan besaran koefisien regresinya $\beta_{yx3} = 0,339$. Sehingga besarnya kontribusinya signifikan, dimana jika terjadi peningkatan kepuasan kerja semisal 10% akan turut meningkatkan kinerja guru sebesar rata-rata 3,39%.

4). Analisis Pengaruh Secara Simultan

Hasil hitung nilai koefisien korelasi dan determinasi, yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. *Koefisien Korelasi Simultan*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.751	0.404	0.182	2.437

Sumber: *Data Primer, 2022 (hasil olah data dengan SPSS)*

Nilai *R* sebesar 0,751 bermakna hubungan antara variabel iklim organisasi sekolah, lingkungan kerja guru dan kepuasan guru SMP Negeri se Kecamatan Kutablang di Kabupaten Bireuen, memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru, dengan derajat hubungannya cukup tinggi, sebesar 0,751.

Dan nilai determinasi atau *R-square* sebesar 0,404 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor iklim organisasi sekolah, lingkungan kerja guru dan kepuasan guru terhadap Kinerja sebesar 40,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 59,5%. Faktor ini, diantaranya faktor internal dan internal lainnya yang melekat pada individu guru, seperti motivasi, disiplin kerja, budaya sekolah, kompetensi guru, dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Dari rangkaian uraian dan hasil penelitian, melalui uji hipotesis, diperoleh simpulan penelitian bahwa:

- 1). Hasil analisis dengan model regresi berganda (*multiple regression analysis*), menunjukkan adanya pengaruh positif faktor iklim organisasi sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Kutablang di Kabupaten Bireuen yakni dengan tingkat perubahannya yakni 0,470.
- 2). Besarnya pengaruh aspek lingkungan kerja para guru di sekolah juga terbukti sangat signifikan pengaruhnya terhadap terhadap kinerja guru baik mendukung kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalnya dan kompetensi sosial, dengan nilai perubahan secara marjinal sebesar 0,518.
- 3). Demikian pula pengaruh kepuasan kerja secara individu guru dengan kinerja saling terkait sebesar nilai koefisien atau rata-rata 0,339.
- 4). Secara simultans, diketahui bahwa variabel iklim organisasi sekolah, lingkungan kerja guru dan kepuasan guru SMP Negeri se Kecamatan Kutablang di Kabupaten Bireuen berkorelasi erat dengan kinerja dengan besar kontribusinya 40,5%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia
- 2) Bilson, Simamora. (2011). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan. Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- 3) Deti Darzantii Dardak (2013). Analisis Pengaruh Faktor-Faktori Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PD Paya Pinangi Medan. *Program Sekolah Pascasarjana* USU, Medan
- 4) Depdiknas (2004). *Kerangka Dasar Kurikulum*, Jakarta. Departemen Pendidikan Nasional.
- 5) Febry Zakharia, (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Yadika 3 Tangerang, *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014, Hlm. 39 – 50
- 6) Hendyat Soetopo (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung. PT Remaja. Rosdakarya.
- 7) Hutasoit, Tumbur. (2011). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Siphoholon Kabupaten Tapanuli Utara. *Thesis*, Medan: Universitas Negeri Medan.
- 8) Ika Rahmawati (2015). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja, Tingkat. Pendidikan, dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Jawa.
- 9) Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- 10) Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- 11) Nasution, M.E., & Usman, H. (2006). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- 12) Newstrom. John W., Davis, Keith, (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- 13) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- 14) Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- 15) Safrida & Kamaruddin. (2022). Analisis Kinerja guru berdasarkan faktor pelatihan guru, kompetensi dan karakteristik individu guru SD Negeri se-Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya. *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 01-08. ISSN 2964-9730 (Online)
- 16) Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- 17) Sujarweni, V. Wiratna (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- 18) Suwanto dan Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- 19) Zubir & Azhari (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, *jurnal indOmera* Vol 2 No 3, p.52-62.