

Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen)

Azmi Azmi^{1*} dan Kamaruddin²

¹Guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten, Bireuen – Aceh
email: azmi86pjok@gmail.com

²Dosen Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen
email: kamal@uniki.ac.id

Article history

Received:
June 20, 2024
Accepted:
June 25, 2024
Published:
June 28, 2024

Page:
131 – 139

Keywords:
teacher performance,
organizational climate,
environment,
job satisfaction



© 2023
Oleh authors. *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *The research aims to study and analyze teacher performance, involving internal and external factors, namely organizational climate, environment and job satisfaction. Case study of state elementary school teachers in the Samalanga District, Bireuen Regency. Using associative descriptive methods with a path analysis approach. Taking a sample of 70 teachers, collecting data through questionnaires. The results of the teacher performance analysis prove: (a). There is a correlation between organizational climate, environment and job satisfaction, each of 0.68; 0.66 and 0.65. (b). Teacher performance is influenced, both directly and indirectly, by school organizational climate factors by 26.6%. (c). Teacher performance is influenced, both directly and indirectly, by work environment factors by 38.2%. (d). Teacher performance is influenced, both directly and indirectly, by the job satisfaction factor of 9.6%.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk mengkaji dan analisis kinerja guru, melibatkan faktor internal dan eksternal, yakni iklim organisasi, lingkungan dan kepuasan kerja. Studi kasus pada guru SD Negeri dalam Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan analisis jalur. Mengambil sampel 70 guru, pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis kinerja guru, membuktikan: (a). Terdapat hubungan korelasional antara iklim organisasi, lingkungan dan kepuasan kerja, masing-masing sebesar 0,68; 0,66 dan 0,65. (b). Kinerja guru dipengaruhi, baik langsung dan tidak langsung dari faktor iklim organisasi sekolah sebesar 26,6%. (c). Kinerja guru dipengaruhi, baik langsung dan tidak langsung dari faktor lingkungan kerja sebesar 38,2%. (d). Kinerja guru dipengaruhi, baik langsung dan tidak langsung dari faktor kepuasan kerja sebesar 9,6%.

1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, juga penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Sudah cukup disadari guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Pentingnya peranan guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut Nasution (1987) bahkan dinilai tidak bisa digantikan oleh media secanggih apapun. Selain untuk menjadikan peserta didik yang cerdas, juga memiliki karakter dalam proses pendidikan untuk masa waktu tertentu.

Maka menyinggung masalah kinerja guru, sesuatu yang krusial dan mengharuskan setiap sekolah atau lembaga pendidikan melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja Guru di dalam suatu sekolah atau lembaga pendidikan. Dengan mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja ini terus dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan dan pendidikan guru, dan lain sebagainya.

Seorang guru profesional diharapkan juga memiliki dan terus mempertahankan kompetensi dan tanggungjawabnya terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai target pembelajaran. Guru profesional, juga harus berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasan yang bertanggungjawab terhadap kompetensi profesinya (Husin dan Kamaruddin, 2024).

Dalam rangka perbaikan mutu pendidikan, pemerintah sebagai regulator telah melakukan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu guru, dan kesejahteraan guru. Salah-satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah adalah undang-undang tentang Guru dan Dosen, Nomor 14 tahun 2005 "keprofesionalan dan; yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru". Dengan adanya peraturan pemerintah yang berbentuk undang-undang tersebut diharapkan dapat mencetak guru yang unggul dalam bidangnya sehingga mutu pendidikan Indonesia akan meningkat. Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru diantaranya yaitu dapat tercermin dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan pada setiap akhir tahun bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan lainnya, serta untuk menghitung angka kredit guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan guru yang profesional dalam layanan profesi guru yang bermutu.

Untuk maksud tersebut, tidak terlepas dari factor-faktor internal dan eksternal yang ikut mempengaruhi. Seperti iklim organisasi sekolah, lingkungan (kerja) di sekolah, dan kepuasan kerja guru. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Luthans dalam Simamora (2011) menyebutkan bahwa 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. Dan Davis (2007) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain: Kepemimpinan dalam organisasi, Partisipasi Pegawai, Lingkungan Fisik.

Selanjutnya Stringer (2005) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah di lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik antara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif, keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Tagiuri dan Litwin (Soetopo 2010) 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 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.

Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja, yakni segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayati (2009) mengungkap 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. Sedang Sofyandi (2008) menyatakan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Maka lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Disatu pihak ada yang menyebutkan, faktor yang juga diperhatikan adalah *job satisfaction* guru. Karena hal ini merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kreitner dan Kinicki (2007) menyatakan kepuasan kerja suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Yang diperkuat Davis dan Newstrom (2005) bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan 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) menjabarkan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*The WorkitSelf*), Upah (*Pay*), Peluang Promosi (*Promotion Opportunities*), Pengawasan (*Supervision*), Kelompok Kerja (*Work Group*), Kondisi Kerja (*Working Condition*).

Berdasarkan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengkaji dan menganalisis kinerja guru dengan memperhatikan faktor Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru.

2. Metodologi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023 dan Sugiyono. 2012).

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Negeri di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen – Aceh, selama 3 bulan (Desmber 2023 – Februari 2024). Sebelum penelitian dimulai, peneliti mengawali dengan observasi untuk menemukan permasalahan yang dihadapi mengenai iklim organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru. Pada wilayah ini terdapat sejumlah 11 SD Negeri dengan jumlah guru sebanyak 70 guru.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Iklim Organisasi (X1)	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)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Identitas Individu dalam Organisasi • Hubungan antarpegawai) • Dukungan dan Konflik
Lingkungan Kerja (X2)	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)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja Fisik • Lingkungan Kerja Non Fisik

Kepuasan Kerja (X3)	Suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. (Kreitner dan Kinicki, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itusendiri • Gaji • Promosi • Supervisi • Rekan Kerja • Kondisi Kerja
Kinerja Guru (Y)	Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Smith dalam Mulyasa, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompetensi Pedagogik</i> • <i>Kompetensi Kepribadian</i> • <i>Kompetensi Sosial</i> • <i>Kompetensi Profesional</i>

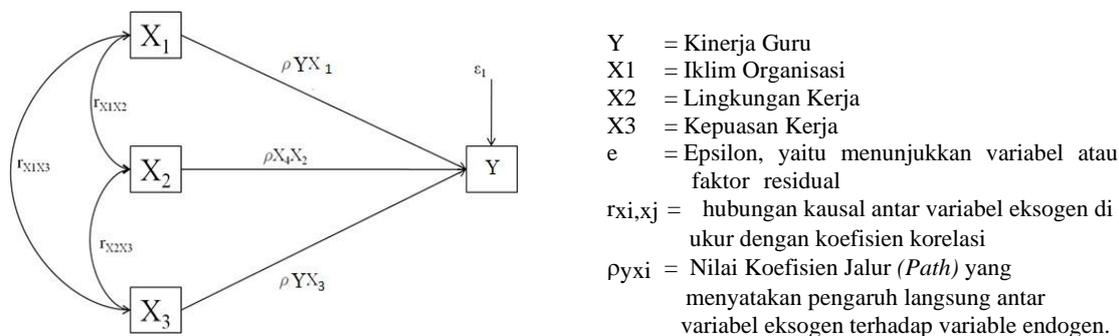
Metode Analisis Data

Teknik analisis dengan pendekatan statistik parametrik. Dan analisis data antar variabel dengan analisis jalur. Data diolah setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah daritiap skor butir. Dan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dimana indikator pengukuran reliabilitas ditas 0,60.

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi dari Harun dalam Nirwana (2014). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur. Menurut Pedhazur (1982) dalam Marwan, dkk (2023), bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit.

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut : $Y = f(X_1, X_2, X_3)$. Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 1.sebagai berikut.



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Profil Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang guru dengan status pegawai negeri /ASN. Dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak (87,14%) dibandingkan laki-laki (12,86%). Umur guru bervariasi, namun dominan telah berusia diatas 45 tahun yakni terdapat 31 guru (44,29%), dan umur 36 – 45 tahun sekitar 30%. Di pandang dari umur, maka para guru sudah cukup banyak pengalamannya, dan dibuktikan dari masa kerjanya, dimana terdapat 45,71 % yang masa kerjanya diatas 20 tahun, dan 16-20 tahun Sebanyak 24,29%.

Sedangkan dari aspek Pendidikan guru, mayoritas S1 pada bidangnya.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diploma 3	4	5,71
2	S1 / Sarjana	66	94,29
3	S2 / Magister	0	0
	Total	70	100

(2). Uji Intrumen Penelitian

Dilakukan uji validitas, dengan menghitung nilai r-hitung, setelah semua butir angket diberikan bobot, peneliti menghitung koefisien korelasinya skor setiap item dengan skor total variabel, maka diperoleh koefisien korelasi dan pengujiannya berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-valid	Hasil
Iklm Organisasi (X1)				
1	Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kesulitan yang dialami guru	0.827	0,2152	Valid
2	Saya dapat menjalin keakraban dengan pihak-pihak yang ada di lingkungan sekolah	0.721	0,2152	Valid
3	Saya mendapat dukungan siswa d a l a m melaksanakan berbagai tugas di sekolah	0.790	0,2152	Valid
4	Kepala sekolah mendengarkan masalah dan keluhan yang berhubungan dengan tugas guru	0.707	0,2152	Valid
5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk melakukan tugasnya dengan baik	0.707	0,2152	Valid
6	Saya mendapat kesempatan mengikuti forum-forum ilmiah yang relevan dengan bidang studi	0.733	0,2152	Valid
7	Saya tekun dan konsisten dalam melaksanakan tugas dan senantiasa membenahi diri dalam bekerja	0.240	0,2152	Valid
8	Saya mendapat kesempatan melaksanakan studi lanjut	0.201	0,2152	Valid
9	Saya memperoleh tugas dari sekolah yang kurang cocok dengan bidang keahlian	0.457	0,2152	Valid
10	Saya mendapat bagian tugas mengajar kurang cocok	0.538	0,2152	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	Kenyamanan dalam bekerja	0.807	0,2152	Valid
2	Keharmonisan hubungan antara guru dankaryawan	0.613	0,2152	Valid
3	Peserta didik menyenangi cara mengajar guru	0.874	0,2152	Valid
4	Keaktifan Peserta didik sangat mendukung	0.465	0,2152	Valid
5	Kreatifitas peserta didik sangat baik	0.801	0,2152	Valid
6	Sarana dan prasarana belajar yang lengkap	0.456	0,2152	Valid
7	Sarana dan prasarana belajar dalam kondisinya siap ketika akan digunakan	0.489	0,2152	Valid
8	Beban kerja guru sudah sesuai	-0.043	0,2152	Valid
9	Kondisi lingkungan kerja di sekolah kondusif	0.472	0,2152	Valid
10	Suasana kerjasama antara Kepala sekolah, guru, staf dan siswa harmonis	0.097	0,2152	Valid
Kepuasan kerja (X3)				
1	Guru merasa senang bekerja di sekolah	0.786	0,2152	Valid
2	Perasaan guru dalam bekerja gembira	0.874	0,2152	Valid
3	Guru menyenangi pekerjaan	0.853	0,2152	Valid
4	Merasa Bangga menjadi guru	0.843	0,2152	Valid
5	Menjadi guru sangat bermakna	0.865	0,2152	Valid
6	Bangga dengan Profesi	0.739	0,2152	Valid
7	Terharu dengan sebutan guru	0.726	0,2152	Valid
8	Pendapatan yang adil	0.247	0,2152	Valid
9	Berfikir positif dalam bertindak, dan perilaku	0.321	0,2152	Valid
10	Penghargaan atas pekerjaan diakui	0.254	0,2152	Valid
Kinerja guru (Y)				

1	Menyusun silabus yang sesuai Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) serta mempunyai RPP sendiri	0.532	0,2152	Valid
2	Semua RPP dan Silabus yang saya susun/perbaiki telah mendapat persetujuan dan disahkan kepala sekolah sebelum diterapkan dalam pembelajaran	0.518	0,2152	Valid
3	Saya melaksanakan pembelajaran sesuaidengan yang tertulis dalam silabus	0.526	0,2152	Valid
4	Saya melaksanakan pembelajaran sesuaidengan yang tertulis dalam RPP	0.632	0,2152	Valid
5	Saya selalu hadir untuk berpartisipasi aktifdalam setiap kegiatan sekolah	0.524	0,2152	Valid
6	Kisi-kisi soal yang saya susun telah disetujui dan disahkan oleh kepala sekolah	0.538	0,2152	Valid
7	Kelas yang saya ajar mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang telah ditetapkan sekolah dalam setiap ujian kenaikan kelas	0.591	0,2152	Valid
8	Saya melaksanakan tugas mengajar selama24 jam atau lebih dalam seminggu	0.888	0,2152	Valid
9	Saya masuk kelas tepat waktu pada setiaphari kerja	0.848	0,2152	Valid
10	Saya mengakhiri proses pembelajaran setiaphari tepat waktu	0.797	0,2152	Valid

Dan hasil uji reliabilitas instrumen dijabarkan berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N offitems	Keterangan
- Iklim organisasi	0,843	9	Reliabilitas Tinggi
- Lingkungan kerja	0,775	8	Reliabilitas Tinggi
- Kepuasan kerja	0,854	10	Reliabilitas Tinggi
- Kinerja guru	0,896	10	Reliabilitas Tinggi

Menurut Sekaran (2006), bahwa reabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah lebih baik. Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, rata-rata sudah baik.

(3). Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif akan menunjukkan gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas *Iklim organisasi Sekolah, Lingkungan sekolah, Kepuasan kerja* dan variabel *Kinerja guru* sebagai berikut.

Tabel 5. Deskripsi Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Iklim organisasi : (9 butir yg valid)	34 5,39	103 16,35	118 18,73	337 53,49	38 6,03	67,68%
Lingkungan Sekolah : (8 butir yg valid)	0 0	29 5,18	335 59,82	194 34,64	2 0,36	66,04%
Kepuasan kerja : (10 butir yg valid)	25 3,57	49 7,00	365 52,14	255 36,43	6 0,86	64,80%
Kinerja Guru : (10 butir yg valid)	0 0	55 7,86	418 59,71	227 32,43	0 0	64,91%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Iklim organisasi di sekolah, belum optimal dalam mendukung-kinerja guru, berkisar antara 67,68%
- 2) Lingkungan sekolah, juga belum optimal, baru mencapai 66,04% dari kondisi yang ideal,
- 3) Sementara itu tentang kepuasan kerja guru belum menunjukkan harapan. 64,80% dari guru yang baru merasakan tingkat kepuasan nyata.
- 4) Tingkat kinerja guru masuk kategori sedang, yakni sebesar 64,91 %,

(4). Uji Hipotesis Model Analisis Jalur

Hipotesis 1: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,645. Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh Iklim sekolah terhadap Kinerja guru. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,427$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 4,732. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,732 > 1,645$). Sehingga Iklim organisasi sekolah dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kinerja guru secara signifikan.

Hipotesis 2: Lingkungan sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,242$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,244 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,244 > 1,645$). Sehingga Lingkungan sekolah berpengaruh pada kinerja guru secara empiris.

Hipotesis 3: Kepuasan guru berpengaruh terhadap Kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{zyx3} = 0,286$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,717. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,717 > 1,645$). Sehingga variabel Kepuasan guru dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kinerja guru secara empiris.

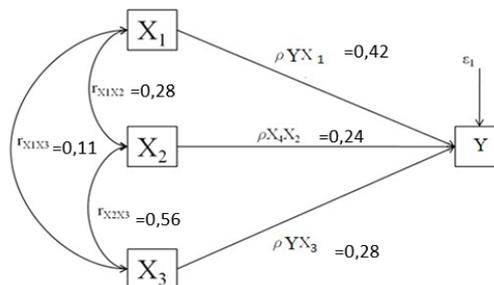
Hal tentang pengujian diatas, dapat dilihat hasil output SPSS berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur dan Pengujiannya

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			-1,020	,312
Iklim	,427		4,732	,000
Lingkungan	,242		2,244	,028
Kepuasan	,286		2,717	,008

Y = Kinerja Guru

Berdasarkan hubungan antar variabel eksogen, dan endogen maka model kausal yang dibentuk secara teoritik diperoleh diagram jalur seperti gambar 2, berikut;



Gambar 2. Hasil Diagram Jalur

b. Pembahasan

(1). Kontribusi Kinerja Guru dari aspek Iklim Organisasi Sekolah

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya kontribusi nyata Iklim organisasi sekolah terhadap Kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas dengan variable lain (lingkungan sekolah serta kepuasan guru) sebesar 26,6%.

Hal ini diperoleh dari pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap Kinerja guru sebesar 18,3%. Dan pengaruh tidak langsung sebesar 8,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, Daharnis & Alizamar (2016), yang menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan konseling kinerja guru. Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Wirawan (2007)

bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

(2). Kontribusi Kinerja Guru dari aspek lingkungan sekolah

Hasil analisis data menemukan adanya pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap Kinerja guru sebesar 5,9%. Dan pengaruh tidak langsung sebesar 32,3%. Sehingga kontribusi langsung dan tidak langsung sebesar 38,2%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bakti, S., & Kamaruddin, K. (2023). Menemukan factor lingkungan kerja sekolah memberi kontribusi sangat signifikan pada kinerja guru dan Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja di sekolah dan pelatihan guru memberi kontribusi sebesar 72,6% terhadap tingkat kinerja guru Bidang Studi Penjaskes SMP Se-Kabupaten Bireuen

Jadi, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari metode kerja dan pengaturan kerjanya.

(3). Kontribusi Kinerja Guru dari aspek Kepuasan kerja guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan guru terhadap Kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh langsung sebesar 8,2%, dan pengaruh tidak langsung kepuasan guru sebesar 1,4%. Sehingga kontribusi factor kepuasan kerja terhadap kinerja secara langsung dan tidak langsung sebesar 9,6%.

Penelitian Hutasoit (2009), menemukan bahwa variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di Tapanuli Utara. Dalam memenuhi kepuasan karyawan tentu saja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya iklim organisasi yang merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Oleh karenanya bagaimana seorang pimpinan menjaga hubungan baik untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Juga bagaimana menciptakan suasana antar karyawan dalam mewujudkan kerja sama sebagai satu tim. (Robins, 2001)

Menurut Rivai (2011) kepuasan merupakan Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, dan hal ini dipengaruhi, seperti gaya kepemimpinann, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulanberikut ini:

- a) Terdapat hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru pada SD Negeri dalam wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen yakni sebesar 67,68%.
- b) Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru yakni sebesar 66,04%.
- c) Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 64,80%.
- d) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi dengan kinerja guru sebesar 26,6%.
- e) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dengankinerja guru sebesar 38,2%.
- f) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lokasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SD Negeri dalam wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen yakni sebesar 9,6%.

Daftar Pustaka

- Bakti, S., & Kamaruddin, K. (2023). Kontribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Penjaskes di SMP Se Kabupaten Bireuen. *Peusangan Jurnal*, 1(1), 1-11.
- Davis dan Newstrom (2005). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith dan John W Newstrom (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dihya Nur Rifqy dan Iswandi Sukartaatmadja. (2014). Pengaruh Kualitas Jasa Pelayanan Dan Kualitas Cetak Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal*.
- Ghozali. Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kedua Puluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(1), 1-10.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kreitner dan Kinicki. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lussier, N Robert. (2005). *Human Relation in Organization Applications and. Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Lupiyoadi, Rambat. 2012. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi 3. Salemba Empat. Moekijat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pionir Jaya Bandung.
- Lutan, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Marwan, dkk. (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Medan: Media. Kreasi Group
- Nasution, S. (1987), *Teknologi Pendidikan*, Bandung: Jemmars.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, M. F., Daharnis, & Alizamar. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal. Penelitian Pendidikan Indonesia*, 2(1), 23–32
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Pemasaran Internasional*, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Stringer, Robert (2005). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey