

Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Amarasi Selatan Kabupaten Kupang

Stefanus. O. Bessie, Burhanudin Gesi, Sulaiman
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia
e-mail : sulaiman@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Sampel penelitian sebanyak 20 orang guru. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci : budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of organizational culture, work climate, and organizational commitment either partially or simultaneously on teacher performance. The research sample was 20 teachers. Samples were determined using the saturated sample technique. The main instrument of data collection is a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that organizational culture, organizational climate, and organizational commitment either partially or simultaneously had a significant effect on teacher performance.

Keywords: organizational culture, work climate, organizational commitment, performance

Pendahuluan

Kinerja guru, sampai saat ini masih menjadi salah satu masalah yang melilit dunia Pendidikan di Indonesia. Danim (2006), mengemukakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Dalam perspektif yang relative sama Sukmadinata (2006) mengemukakan “selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, adalah faktor guru”. Selain guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh, kemampuan profesional guru juga masih kurang, bahkan guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kerjanya yang standar.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko *et al.* (2013) bisa dilihat antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyaknya keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) indiscipliner, dan gejala negatif lainnya. Fenomena yang dikemukakan tersebut, terlihat juga pada guru-guru yang mengabdikan di SMP Negeri 2 Amarasi Selatan Kabupaten Kupang.

Kinerja guru merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor di antaranya adalah budaya organisasi, iklim kerja dan komitmen. Budaya organisasi,

menurut Moorthead dan Griffin (Eugene McKenna & Nic Beech, 2001) adalah seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Budaya organisasi dapat berubah. Perubahan budaya dapat dilakukan bila organisasi memiliki nilai-nilai yang kuat namun tidak cocok dengan lingkungan yang berubah (Akhmad Sudrajat, 2008).

Dunia pendidikan saat ini terus berubah dan berbenah menuju kualitas pendidikan yang lebih baik. Wujudnya antara lain sekolah harus diberdayakan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Budaya organisasi sekolah harus menata ulang bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme internal sekolah yang terjadi, karena para warga sekolah yang masuk ke sekolah mempunyai budaya yang beragam, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung perubahan (peningkatan kualitas pendidikan), namun ada yang negatif, yaitu menolak perubahan (yang menghambat usaha peningkatan kualitas pendidikan). Sekolah harus berusaha memperkuat budaya yang positif dan menghilangkan budaya yang negatif. Keinginan melakukan perubahan budaya tersebut belum terlalu terlihat secara signifikan pada warga SMPN 2 Amarasi. Hal ini diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Made Pidarna, 2005). Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Pengamatan menunjukkan

bahwa iklim kerja di SMPN 2 Amarasi belum terlalu kondusif seperti yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari beberapa indikasi seperti (1) guru belum terlalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan; (2) minat kerja guru untuk pekerjaan yang bermanfaat rendah karena kurang mendapat dukungan dari sekolah; (3) guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika akan disupervisi; (4) metode pembelajaran tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran kurang efektif. (5) jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan. Indikasi-indikasi ini diduga turut menyumbang rendahnya kinerja guru.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi (Abdul Madjid, 2016). Lebih lanjut dikatakan komitmen organisasional seorang guru kepada organisasi atau sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi sekolah dan akan berusaha sekuat tenaga melakukan pekerjaan dengan profesional untuk memajukan sekolah, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi sekolah, dan 3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sekolah. Pengamatan menunjukkan bahwa komitmen para guru pada SMPN 2 Amarasi belum seperti yang diharapkan sesuai fakta yang sudah diuraikan sebelumnya.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan tentang budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen dengan kinerja guru antara lain, Febriantina, dkk (2018), yang menemukan bahwa antara budaya organisasi dengan kinerja guru diperoleh pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,741. Selain itu Hamsah (2019) dalam studinya menyimpulkan bahwa iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang

Kabupaten Bulukumba berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinansi sebesar 38,2%. Sedangkan Nainggolan, dkk (2020) dalam penelitian mereka menemukan bahwa, komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Kajian Teori

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Mc Namara (Sudrajat (2015) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi in put, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang : uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari out put, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya. Edgar Schein (2002) mengetengahkan sepuluh karakteristik budaya organisasi: (1) *observe behavior: language, customs, traditions*; (2) *groups norms: standards and values*; (3) *espoused values: published, publicly announced values*; (4) *formal philosophy: mission*; (5) *rules of the game: rules to all in organization*; (6) *climate: climate of group in interaction*; (7) *embedded skills*; (8) *habits of thinking, acting, paradigms: shared knowledge for socialization*; (9) *shared meanings of the group*; dan (10) *metaphors or symbols*.

Luthan (2007) mengemukakan enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu : (1) *obeserved behavioral regularities*; yakni keberaturan cara

bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu; (2) *norms*; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (6) *organization climate*; merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain. Dengan merujuk pada pemikiran Edgar Schein dan Luthan, penelitian ini akan mengukur budaya organisasi sekolah dengan merujuk pada karakteristik sebagai berikut: (1) *obeserved behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

Iklim kerja menurut Keith Davis dan John W Newstrom (2001) adalah suatu lingkungan dan prasarana manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Robbins (2003) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi. Iklim kerja juga merupakan teori-teori yang menjelaskan

sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Sementara itu Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Robert Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik iklim kerja dapat memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dengan karakteristik-karakteristik tersebut, yang ia diidentifikasi dalam enam karakteristik yaitu: (1) Struktur. Struktur (structure) merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan; (2) Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik; (3) Tanggung jawab (*responsibility*). Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) Penghargaan. Penghargaan (*recognition*) Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan; (5) Dukungan (*support*). Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain; dan (5) Komitmen (*Commitment*). Merefleksikan

perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kelima karakteristik ini akan dipergunakan dalam mengukur iklim kerja dalam penelitian ini.

Komitmen menurut Meyer dan Allen (Luthan, 2007) merupakan "sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya." Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional seorang guru kepada organisasi atau sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi sekolah dan akan berusaha sekuat tenaga melakukan pekerjaan dengan profesional untuk memajukan sekolah, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi sekolah, dan 3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sekolah.

Menurut Quest (2005) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah : (1) Melakukan upaya penyesuaian. Bagi seorang guru, perilaku komitmen ini ditunjukkan dengan cara selalu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi lingkungan organisasi sekolah dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-

norma organisasi sekolah, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku; (2) Meneladani kesetiaan. Perilaku komitmen jenis ini ditunjukkan oleh seorang guru dengan cara membantu orang lain, baik dengan Kepala Sekolah, sesama guru, karyawan, atau bahkan dengan siswa. Menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh Kepala Sekolah atau bahkan atasan di atasnya, bangga menjadi bagian dari organisasi sekolah, serta peduli akan citra organisasi sekolah; (3) Mendukung secara aktif. Seorang guru yang mempunyai komitmen jenis ini akan menunjukkan perilaku dengan cara bertindak mendukung misi sekolah, memenuhi kebutuhan/misi organisasi sekolah, dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi sekolah; dan (4) Melakukan pengorbanan pribadi. Guru dengan komitmen jenis ini akan berperilaku dengan cara menempatkan kepentingan organisasi sekolah diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi sekolah walaupun keputusan tersebut tidak disenangi. Indikator-indikator tersebut akan digunakan dalam penelitian ini.

Kinerja atau *performance* menurut Smith (2003) adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel (2010) memberikan definisi tentang *kinerja* sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2010), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa *kinerja guru* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam organisasi sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional. Dalam penelitian ini kriteria kinerja guru yang dipakai untuk menilaia kinerja guru di SMPN 2 Amarasi Selatan merujuk pada kriteria kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yakni penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel budaya organisasi, iklim kerja dan komitmen organisasi masing-masing sebagai variabel bebas dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini berjenis kuantitatif seperti jumlah guru, murid, pegawai, jumlah lulusan, jumlah rombongan belajar dan data-data lain, sedangkan data kualitatif seperti sejarah SMPN 2, struktur organisasi, uraian tugas dan sebagainya. Data-data dalam penelitian ini sumber primer dan sekunder. Data bersumber primer seperti data budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru, sedangkan bersumber sekunder yaitu, data yang sudah disiapkan oleh pihak lain dan tersedia pada SMPN 2 Amarasi Selatan atau instansi lain.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang guru. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua anggota populasi ditetapkan sebagai anggota sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Hasil Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	r-hitung	r-tabe	Alpha Cronbach	Standar	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	.167	0.251	0.759	0.6	Tidak valid
	X1.2	.088				
	X1.3	.219				
	X1.4	.309				Valid/Reliabel
	X1.5	.762				
	X1.6	.596				
	X1.7	.585				
	X1.8	.702				
	X1.9	.736				
	X1.10	.722				
	X1.11	.677				
	X1.12	.475				
Iklim Kerja (X2)	X2.1	.528	0.251	0.695	0.6	Valid/Reliabel
	X2.2	.674				
	X2.3	.711				
	X2.4	.477				
	X2.5	.684				
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	.759	0.251	0.746	0.6	Valid/Reliabel
	X3.2	.757				
	X3.3	.788				
	X3.4	.713				
Kinerja (Y)	Y1	.609	0.251	0.614		Valid/Reliabel
	Y2	.355				
	Y3	.629				
	Y4	.076				Valid/reliabel
	Y5	.141				
	Y6	.337				
	Y7	.318				
	Y8	.404				
	Y9	.635				
	Y10	.593				
	Y11	.491				
	Y12	.663				

Sumber : Olahan Penulis (2020)

Tabel 1 menunjukkan bahwa instrument variabel budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan kinerja tergolong valid dan reliable, kecuali 3 item pada variabel budaya organisasi, dan 2 item pada variabel kinerja. Item-item yang tidak valid tersebut tidak akan dipakai dalam analisis selanjunya.

2. Deskripsi Variabel

Tabel 2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel/Indikator	Mean	Klasifikasi
1. Budaya Organisasi (X1)		
X1.4.	3.85	Baik
X1.5.	4.2	Baik
X1.6.	4.3	Sangat Baik
X1.7.	4.2	Baik
X1.8.	4.1	Baik
X1.9.	4.45	Sangat Baik
X.110.	3.8	Baik
X1.11.	4.65	Sangat Baik
X1.12	3.9	Baik
Rata-rata X1	4.16	Baik
2. Iklim Kerja (X2)		
X2.1.	4.5	Sangat Baik
X2.2.	4.05	Baik
X2.3.	4.6	Sangat Baik
X2.4.	3.68	Baik
X2.5.	3.9	Baik
Rata-rata X2	4.13	Baik
3. Komitmen Organisasi (X3)		
X3.1.	3.9	Baik
X3.2.	3.85	Baik
X3.3.	4.1	Baik
X3.4.	3.6	Baik
Rata-rata X3	3.86	Baik
4. Kinerja (Y)		
Y.1.	4.9	Sangat Baik
Y.2.	4.9	Sangat Baik
Y.3.	4.55	Sangat Baik
Y.6.	4.15	Baik
Y.7.	4.5	Sangat Baik
Y.8.	4.35	Baik
Y.9.	3.6	Baik
Y.10.	4.55	Sangat Baik
Y.11.	4.2	Baik
Y.12.	4.3	Baik
Rata-rata Y	4.4	Sangat Baik

Sumber : Data primer, diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dipersesikan baik oleh responden. Dengan kata lain kinerja yang baik disebabkan oleh budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi yang baik.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis yang ditampilkan pada tabel berikut akan dijadikan sebagai dasar untuk melakukan pengujian hipotesis.

Tabel 3. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.766	5.039		2.732	.015
Budaya Organisasi	.355	.115	.423	3.091	.007
Iklim Organisasi	.626	.199	.427	3.144	.006
Komitmen Organisasi	.462	.171	.315	2.703	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar $3.091 > 2.109$. T tabel 2.109 diperoleh dari $df = n-3$; $\alpha/2$; uji dua sisi = $20 - 3 = 17$; $0.05/2 = 0.025$. Berpedoman pada nilai t tabel yang sama, tampak bahwa nilai t hitung variabel iklim organisasi adalah $3.144 > 2.109$, dan nilai t hitung variabel komitmen organisasi adalah $2.703 > 2.109$. Selain itu nilai signifikansi variabel budaya organisasi yang diperoleh adalah $0.007 < 0.05$; variabel iklim organisasi $0.006 < 0.05$ dan variabel komitmen organisasi $0.016 < 0.05$. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0.05, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan

demikian maka hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yaitu:

- Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti atau diterima.
- Diduga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti atau diterima..
- Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti atau diterima.

Selanjutnya pengujian simultan dilakukan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru. Dasar pengujiannya merujuk pada tabel Anova sebagai berikut.

Tabel 4. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.338	3	42.779	21.482	.000 ^b
Residual	31.862	16	1.991		
Total	160.200	19			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar $21.482 > 3.24$. Nilai F tabel 3.24 diperoleh dari df pembilang $N_1 = k = 3$ dan df penyebut $N_2 = n - k - 1 = 20 - 3 - 1 = 16$; $\alpha = 0.05$.

Kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja guru dapat dijelaskan melalui tabel berikut.

Tabel 5. Kontribusi Pengaruh

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.764	1.41117

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0.801. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 80.2%, sedangkan sisanya sebesar 19.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, jumlah responden yang mengisi secara lengkap kuesioner dan mengembalikannya kepada peneliti sebanyak 20 orang dari 20 responden. Dalam kuesioner tersebut diidentifikasi sejumlah karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan. Dari jenis kelamin, responden laki-laki dan perempuan mempunyai jumlah yang sama banyak. Mereka lebih banyak

berusia antara 29-35 tahun, semuanya berpendidikan sarjana(S1). Selain itu, sebagian besar responden telah menikah, mempunyai masa kerja antara 1-10 tahun dan memiliki pangkat/golongan III.

Koesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-item pada variabel budaya organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja guru semuanya tergolong valid dan reliabel. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi pada SMPN 2 Amarasi Selatan adalah baik, sedangkan kinerja guru adalah sangat baik. Hal ini konsisten dengan pengujian secara statistik dimana korelasi antara budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen dengan kinerja guru sangat tinggi yaitu 0.895 dengan besaran pengaruh 80.1%.

Budaya organisasi dapat dipandang dari sisi in put, mencakup umpan balik (feed back) dari masyarakat, profesi, hukum,

kompetisi dan sebagainya. Dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang : uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari output, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Sementara itu, Fred Luthan (2007) menyetujui enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu : (1) observed behavioral regularities; yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu; (2) norms; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) dominant values; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) philosophy; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) rules; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (6) organization climate; merupakan perasaan keseluruhan (an overall "feeling") yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain. Menurut Fred Luthan (2007) budaya organisasi yang baik akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 1 terbukti (diterima), dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Amarasi Selatan. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik kinerja guru dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Fred Luthan (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febriantina S, dkk (2018) dimana mereka menemukan bahwa variabel budaya organisasi dengan kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat yaitu koefisien korelasi sebesar 0,741. Hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi temuan penelitian dari Arifin, dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Sidik Purwoko (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Atau dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana manusia bekerja. Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi. Jadi iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Iklim kerja ini dapat diukur melalui dimensi safety (rasa aman), teaching and learning (kegiatan

belajar mengajar), interpersonal relationships (hubungan dengan orang lain), dan institutional environment (lingkungan kerja). Robert Stringer dalam Wirawan (2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim kerja dapat memengaruhi motivasi dan kinerja anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 2 terbukti (diterima), dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Amarasi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin baik kinerja guru dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Robert Stringer dalam Wirawan (2007) di atas. Selain itu temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hamsah, (2019) yang menemukan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinansi sebesar 38,2%.

Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Meyer dan Allen dalam Luthan (2007) menyatakan bahwa komitmen merupakan "sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya." Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2010) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Selanjutnya, Mathis dan

Jackson (2010) mengemukakan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar. Lebih lanjut dikatakan bahwa komitmen yang tinggi akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 3 terbukti (diterima), dimana komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Amarasi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka akan semakin baik kinerja guru dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Mathis dan Jackson (2010). Temuan ini mendukung pula penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan Nana Triapnita, (2020) yang menemukan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu temuan ini mendukung hasil penelitian Sidik Purwoko (2018) yang menyimpulkan bahwa komitmen guru secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis no 4 terbukti (diterima), dimana budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Amarasi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi, maka akan semakin baik kinerja guru dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sidik Purwoko (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi perlu terus disesuaikan dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi khususnya dalam bidang pendidikan, agar terbangun iklim organisasi yang kondusif dan komitmen organisasi yang tinggi dalam menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk penambahan variabel lain, agar dapat diketahui pengaruh variabel-variabel yang lebih beragam terhadap kinerja guru.

Refrensi

Abd. Madjid, 2016, Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja, Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), Yogyakarta.

Akhmad Sudrajat, 2008, Budaya Organisasi di Sekolah, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/27/budaya-organisasi-di-sekolah/>.

Arifin, dkk, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SD Di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir, *Procuratio* Vol. 6 No. 4, Desember 2018, e-ISSN 2580-3743

Bernardin dan Russel, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.

Danim, S., 2006, Inovasi Pendidikan: dalam Kerangka Profesionalisme Tenaga Pendidikan. Bandung: PT. Pustaka Setia.

Davis Keith dan John W Newstrom, 2010, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior Metro*, terj. Agus Dharma, Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Febriantina S, dkk, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru, *Tadbir Muwahhid* ISSN 2579-4876 e-ISSN 2579-3470 Volume 2 Nomor 2, Oktober 2018.

Eugene McKenna & Nic Beech, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hamsah, 2019, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Invancevich, JM, 2006, *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin

Kane, H., 2006, Knowledge Management Methodologies. *Electronic Journal on Knowledge Management*, 4 Retrieved April 19, 2011, from www.ejkm.com.

Kedsuda and Ogunlana, 2007, Organizational Commitment In Organization. *Journal of Human*

- Resources Management. 4 (2) June 2007
- Luthan, F., 2008, *Organizational Behavior*. Ninth Editions. New York: McGraw-Hill.
- Made Pidarna, 2005, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Grafindo, Jakarta,
- Mathis dan Jackson, RL, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat
- Mardiyoko, T. Joyoatmojo, S. Suryani, N., 2013, "Kontribusi Kompetensi Profesional dan Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kota Salatiga". Dalam Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNS. Tersedia: <http://eprints.uns.ac.id/id/eprint/1177>.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A., 2003, "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. 78, (4), 538-551.
- Nainggolan Nana Triapnita, 2020, *Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei*, Maker: jurnal manajemen program studi manajemen stie sultan agung Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 1-12) Available online at: <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru,
- Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Quest., 2005, *Organizational Behaviour*. New York : Holt_Saunders International Editions
- Robbins, S.P. *Organizational Behavior*, 2007 terj. Benyamin Molan, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedua. Jakarta: Indeks
- Rusman., 2011, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sukmadinata, NS. Jami'at, AN. Ahman., 2002, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*. Bandung: Kesuma Karya.
- Smith, A.W, 2003, *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.
- Sidik Purwoko, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah*,

Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 2, September 2018 (149-162), Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>

Schein, Edgar H., 2002, "Organizational Culture & Leadership". (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>) MIT Sloan Management Review.

Wirawan., 2007, Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian, Jakarta: Salemba Empat.

Yachouchi, G., 2009, Organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. San Diego, California : Academic Press