

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Herman<sup>1</sup>, Djailani AR<sup>2</sup>, Sakdiah Ibrahim<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3)</sup> Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam,

Banda Aceh 23111, Indonesia

Email: herman\_6807@yahoo.com

**Abstract:** *Organizational climate and job satisfaction is one of the factors that affect the performance of the teacher. The level of teacher performance related to organizational climate and job satisfaction of teachers in performing their duties. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on teacher performance, to determine the effect of job satisfaction on teacher performance and to determine the effect of organizational climate and job satisfaction on the performance of teachers. The method used in this study are correlational survey, while data collection used questionnaires to variable organizational climate, job satisfaction and performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah Lhokseumawe. The sampling technique is stratified random sampling of 51 respondents. The results of this study it can be concluded that the organizational climate is directly significant effect on the level of teacher performance. The amount of direct influence of organizational climate on teacher performance is  $(0.7401 > 0.2759) = 55\%$ . Job satisfaction is directly significant effect on the level of teacher performance. The amount of job satisfaction directly influences the performance of teachers is  $(0.7192 > 2.759) = 51.73\%$ . Organizational climate and job satisfaction jointly direct and significant impact on the level of teacher performance. The magnitude of the effect of organizational climate and job satisfaction together with the teacher's performance in school is  $(0.7994 > 0.2759) = 63.9\%$  theoretical The model developed in this study turned out to have been tested empirically on a junior secondary school in Lhokseumawe at significant level, meaning an empirical model of organizational climate and job satisfaction can be received as a model teacher performance.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Job Satisfaction and Teacher Performance.*

**Abstrak:** Iklim organisasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru berhubungan dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah survei korelasional, sedangkan pengumpulan datanya dipergunakan kuisioner terhadap variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru di madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe. Teknik pengambilan sampel adalah stratifietrandom sampling terhadap 51 responden. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah  $(0,7401 > 0,2759) = 55\%$ .Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja guru adalah  $(0,7192 > 2,759) = 51,73\%$ .Iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah adalah  $(0,7994 > 0,2759) = 63,9\%$ .Model teoritik yang dikembangkan dalam penelitian ini ternyata telah teruji secara empiris pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe pada taraf signifikan, berarti model empiris iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat terima sebagai model kinerja guru.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala dan pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap dan prilaku. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab satu pasal satu dalam ketentuan umum menyebutkan: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang berkualitas dan bermutu dapat ditunjukkan oleh kemampuan sumber daya pendidikan dalam menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen sekolah yang efektif dan efisien. Pendidikan yang tertata secara sistimatis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan sosial masyarakat. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Sehubungan dengan ini, Rivai (2009:30) menyatakan bahwa: Relevansi pendidikan, berkaitan dengan belum menghasilkan life skill

yang sesuai, pendidikan yang belum berbasis pada masyarakat dan potensi daerah serta belum optimalnya kemitraan dengan usaha industri. Pendapat ini menguatkan bahwa pendidikan yang ada sekarang ini belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, dan kebutuhan pembangunan, meskipun kondisi yang ada sekarang bukan sepenuhnya kesalahan pendidikan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dukungan, dibina dan dikembangkan terus-menerus. Menurut Mukhtar dkk (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim-html>) banyak masalah yang diidentifikasi yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah. diantaranya adalah: Guru, dalam hal ini yang memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral dalam mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Kurangnya kejelasan tugas-tugas yang di emban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas dan biaya yang minim. Kemudian adalah kurang tersedianya sarana fasilitas

pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari efektifnya kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan perihal kinerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik. Guru merupakan bahagian yang begitu penting di dalam organisasi pendidikan dan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan di sekolah.

Mutmainnah (2008:3) menyatakan bahwa: "Salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia". Selanjutnya, Hasruddin (Mutmainnah, 2008:47) menyatakan: "Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru

secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadinya antara guru dengan siswa saling membutuhkan, menjadi tidak lagi saling membutuhkan.

Dalam keadaan yang demikian ini, dampak lanjutannya adalah tidak maksimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya. Suasana pembelajaran akan sangat membosankan dan tidak lagi membahagiakan. Guru merasa tidak perlu bekerja secara maksimal dan cenderung asal lepas tanggung jawab, karena adanya perasaan kurang puas dari guru atau permasalahan lain. Dari sinilah muncul konflik demi konflik, sehingga pihak-pihak di dalamnya menjadi mudah frustrasi dan pada akhirnya melampiaskan kegundahannya dengan cara-cara yang tidak benar.

Hal serupa juga terjadi pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan terlihat di sekolah mengalami masalah kinerja. Ternyata keterpaksaan guru dalam mengajar masih terlihat, hal ini ditandai dengan masih ada guru mengajarkan bidang studi yang bukan spesialisasinya, guru datang terlambat ke sekolah, tidak masuk mengajar dengan alasan sakit, urusan keluarga, pesta dan lain-lain.

Konsep tentang hubungan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap fenomena masalah kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Lhokseumawe. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

guru”.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Iklim Organisasi**

Stinger (<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>, diakses 19 September 2013) mendefinisikan bahwa: “Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi”. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi atau lembaga.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>, diakses 19 September 2013), menyebutkan bahwa: “Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi”. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Nawawi (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim-html>), iklim

organisasi adalah iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja, terjamin dan mendapat perlindungan dalam bekerja. Siagian (2011:63), menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dan lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat material/fisik maupun non material/ non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku/ kinerja guru di dalam suatu organisasi (sekolah).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Robbin (2006:103), mengatakan bahwa: “Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dapat menyangkut puas tidak puas pada seluruh dimensi pekerjaannya”.

Kepuasan dan kesenangan merupakan hubungan yang timbal balik atau sebab akibat. Kepuasan bersifat dinamis, artinya kepuasan itu bersifat berubah-ubah terus menerus, karena itu muncul istilah manusia tidak pernah puas-

puasnya kecuali mereka yang beriman dan bersyukur terhadap nikmat yang diperolehnya. Kepuasan kerja menurut Yulk (Elfaiz, 2008:44) adalah: “Sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan”.

Selanjutnya Usman (2009:497) mengkritisi bahwa faktor-faktor yang mendasar dan terkait dengan kinerja adalah: “Imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi kondisi di lingkungan kerja, kesempatan pengembangan dan peningkatan diri”. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan adalah jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan. Kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya segala yang ada. Hasibuan (Elfaiz, 2008:46) mengatakan: “Kepuasan kerja terjadi apabila terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja oleh lembaga”.

### **Kinerja Guru**

Usman (2012: 63), yakni: “Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya”.

Rukmana (2007:3) mengatakan bahwa: “kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas usaha yang diperoleh dari proses manajemen yang pada dasarnya kinerja tersebut merupakan hasil kerja periode tertentu melalui cara membandingkan dengan target yang telah

disepakati bersama”. Simanjuntak (2006:1) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Kinerja adalah unjuk kerja yang ditampilkan melalui kecakapan dan motivasi yang ditunjukkan oleh setiap pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas, dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Dalam hal ini Fanah (Usman, 2012: 64) mengemukakan bahwa: “Kinerja (*performance*) adalah penampilan atau unjuk kerja atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi); Kinerja organisasi berkaitan dengan daya unjuk kerja mencapai tujuan dan hasil yang digunakan”.

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Hasibuan (Suhardiman, 2012: 26), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Hikman (Usman, 2009: 487), mengatakan: “Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya”. Kinerja artinya sama dengan

prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mengkaji berbagai data dan fakta-fakta permasalahan yang terdapat di lapangan, kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan untuk kemudian diperoleh kesimpulan yang bersifat objektif. Bungin (2010:33) menjelaskan bahwa, “Deskriptif dimaksud adalah penelitian itu hanya menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel”. Kemudian Sugiyono (2006:14) mengatakan bahwa: “Data kuantitatif atau kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”.

Dilihat dari segi sifat dan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional karena penelitian ini tidak memberikan perlakuan apapun terhadap subjek penelitian. Penelitian ini mengungkapkan data berdasarkan hasil pengukuran gejala-gejala atau fakta-fakta yang ada pada responden dengan alat pengumpulan data berupa angket. Widodo (2007:47), berpendapat bahwa: “Metode korelasional ditujukan untuk melihat atau mengetahui

hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih”.

Dalam penulisan tesis ini, Variabel-variabel yang dikorelasikan adalah dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu: iklim organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu: kinerja guru (Y). Berdasarkan tujuan penelitian, maka teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan mempergunakan metode survei korelasional. Emzir (2009:39) mengatakan bahwa: “penelitian survei mengilustrasikan prinsip-prinsip penelitian korelasional dan melengkapinya dengan cara-cara yang tepat dan efektif untuk mendeskripsikan pemikiran, pendapat dan perasaan seseorang yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian” Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Data yang dikumpulkan adalah data interval yang diperoleh dari data nominal (data sifat/kuesioner) atau katagori berdasarkan parameter kuesioner, dan nilai kuantitatif yang ditransformasikan dari data nominal/ parameter kuesioner dalam bentuk skala likert dengan interval satu sampai dengan lima dengan menggunakan statistik inferensial.

## HASIL PEMBAHASAN

**Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan:**  $r_{yx_1} > r_{tabel(1/2,0,05,49)}$  atau  $(0,7401 > 0,2759)$ , maka hasil penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan: ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, tergambar pada indikator iklim organisasi dari segi: tanggung jawabnya, pencapaian tujuan, menyatu dalam bertugas, dorongan untuk sukses, dorongan untuk tantangan, mandiri dalam bertugas dan kerja keras. Indikator-indikator iklim organisasi tersebut tercermin pada peningkatan kinerja guru dalam indikator: perencanaan, pelaksanaan, administrasi dan penilaian mengajar.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah  $0,7401^2$ , apabila ditarik makna  $100\% = 55\%$ . Sedangkan yang belum memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar  $45\%$ . Bila seandainya nilai,  $r_{yx_1} = 1$ , berarti kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar  $100\%$ . Hal ini sesuai dengan penjelasan dalam tabel nilai interpretasi, semakin tinggi nilai  $r$ , semakin tinggi pula tingkat korelasi antara dua variabel.

Jika nilai  $r_{yx_1}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada db 49 dan taraf signifikan 0,05,  $r_{yx_1} > r_{tabel(1/2,0,05,49)}$  atau  $(0,7401 > 0,2759)$ , maka hubungan antara iklim organisasi dan kinerja guru, merupakan hubungan yang positif dan

signifikan. Hubungan yang positif ( $r_{yx_1} = 0,7401$ ) artinya, semakin tinggi atau semakin baiknya iklim organisasi di suatu sekolah, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Taraf signifikan 5%, artinya taraf kesalahan/taraf kekeliruan dalam pengambilan kesimpulan secara generalisasi atau taraf kesalahan dalam pengambilan kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi adalah 5%. Jika taraf signifikan 5%, maka taraf kepercayaannya 95%.

Bila nilai  $r_{yx_1} = 0,7401$  tersebut dikonsultasikan dengan nilai tingkat korelasi, maka tingkat korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja guru, termasuk dalam kategori cukup. Nilai  $r_{yx_1}$  dalam kategori cukup tersebut, kemungkinannya antara lain dikarenakan hampir sebagian besar iklim organisasi dan kinerja guru hanya sedang-sedang saja. Keadaan ini terjadi karena, bisa saja guru dalam melaksanakan tugasnya bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Lithwin dan Sringer dan dalam tingkat biasa-biasa saja. Demikian pula dalam melaksanakan tugas sebagai guru juga biasa-biasa saja, karena itu jika dilihat dari segi nilai rata-rata iklim organisasi bagi guru, hanya 108,32 dari nilai ideal 142 (nilai tertinggi), dan nilai rata-rata kinerja guru hanya 115,32 dari nilai ideal 140 (nilai tertinggi), juga biasa-biasa saja. Namun jika ditinjau dari nilai rata-rata tersebut, maka hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru, mempunyai hubungan yang positif. Menurut analisis penulis, bahwa masalah iklim

organisasi yang paling peka adalah perihal yang menyangkut tanggung jawab dan ingin mendapatkan identitas pribadi yang adil dan layak bagi guru dan keluarganya. Sebagai contoh, guru yang berusia 55 tahun, akan merasa kurang menghiraukan permasalahan yang berhubungan dengan iklim organisasi, karena menganggap tidak lama lagi akan pensiun. Pada sisi yang lain, masih adanya guru yang mengajar bukan pada bidang keahliannya, hal ini tentunya sangat berimbas negatif pada kemampuan profesional guru tersebut. Kenyataan ini dapat terjadi karena tidak meratanya penyebaran tenaga kependidikan di suatu tempat dan pengangkatan guru PNS pada suatu tempat tidak sesuai dengan yang diutuhkan.

**Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan:**  $r_{yx_2} > r_{\text{tabel}} (1/2, 0, 05, 49)$  atau  $(0, 7192 > 2, 759)$ , maka hasil penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, tergambar dalam indikator kepuasan kerja guru dari segi: bayaran gaji, jabatan, penghargaan, pelayanan kesehatan, pekerjaan yang menantang, pekerjaan itu sendiri, keamanan, prestasi dan kebijakan kepala sekolah. Indikator-indikator kepuasan kerja tersebut tercemin pada peningkatan kinerja guru dalam indikator: perencanaan, pelaksanaan, administrasi dan penilaian mengajar.

Nilai  $r_{yx_2} = 0, 7192$  tersebut bermakna besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, adalah  $0, 7192^2 \times 100\% = 51, 73\%$ . Sedangkan yang belum memberikan kontribusi sebesar 48,27%. Bila seandainya nilai  $r_{yx_2} = 1$ , berarti kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe sebesar 100%.

Jika nilai  $r_{yx_2}$  dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada db 49 dan taraf signifikan 0,05,  $r_{\text{tabel}} (1/2, 0, 05, 49)$  atau  $(0, 7192 > 2, 759)$ , maka hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, merupakan hubungan yang positif dan signifikan. Hubungan yang positif artinya, semakin tinggi kepuasan guru dalam mengerjakan tugas, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Taraf signifikan 5%, artinya taraf kesalahan/kekeliruan 5% dalam pengambilan kesimpulan secara generalisasi, atau taraf kesalahan dalam pengambilan kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi, karena itu taraf kepercayaannya dalam pengambilan kesimpulan hasil penelitian ini adalah 95%.

Bila nilai  $r_{yx_2} = 0, 7192$  tersebut dikonsultasikan dengan nilai tingkat korelasi, maka tingkat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru termasuk dalam kategori rendah. Nilai  $r_{yx_2}$  dalam kategori rendah tersebut, kemungkinannya antara lain



dikarenakan hampir sebagian besar guru kurang puas dalam pemenuhan kebutuhan yaitu lima pemenuhan kebutuhan menurut hierarki Maslow. Kebutuhan yang paling mendasar adalah berupa gaji, penghargaan maupun kebijakan kepala sekolah. Jika dilihat nilai rata-rata kepuasan kerja hanya 97,43 dari nilai ideal 142 dan nilai rata-rata kinerja guru hanya 115,32 dari nilai ideal 140, menunjukkan hubungan rendah. Jika dilihat dari uji statistik, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru, mempunyai hubungan yang positif.

**Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan:**  $R_{yx_1x_2} > r_{\text{tabel}} (1/2,0,05,49)$  atau  $(0,7994 > 0,2759)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada Madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, tergambar pada indikator iklim organisasi dan indikator kepuasan kerja guru seperti tersebut di atas, yang tercermin pada peningkatan kinerja guru dalam indikator: perencanaan, pelaksanaan, pengadminis-trasian dan penilaian mengajar.

Nilai  $R_{yx_1x_2} = 0,7994$  bermakna besarnya sumbangan atau kontribusi variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah  $0,7994 \times 100\% = 63,9\%$ . Sedangkan sisanya sebesar 36,1% belum memberikan kontribusi dalam penelitian ini. Jika  $R_{yx_1x_2} = 0,7994$  tersebut dikonsultasikan dengan nilai tingkat korelasi dalam tabel interpretasi nilai korelasi, dapat disimpulkan,

bahwa korelasi antara iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru termasuk dalam kategori cukup.

Jika nilai  $R_{yx_1x_2}$  dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada db 49 dan taraf signifikan 0,05, ( $R_{yx_1x_2} > r_{\text{tabel}} (1/2,0,05,49)$ ) atau  $(0,7994 > 0,2759)$ , bermakna, hubungan antara iklim organisasi dan kinerja guru madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, merupakan hubungan yang positif dan signifikan. Hubungan yang positif artinya, semakin tinggi iklim organisasi dan kepuasan kerja guru, semakin tinggi pula kinerjanya. Taraf signifikan 5%, artinya kesalahan/ kekeliruan 5% dalam pengambilan kesimpulan secara generalisasi, atau kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi, karena itu taraf kepercayaannya 95%.

Nilai  $R_{yx_1x_2}$  hanya dalam kategori cukup ini mungkin antara lain dikarenakan hampir sebagian besar iklim organisasi dan kepuasan kerja, hanya sedang-sedang saja. Keadaan ini bisa terjadi karena sebagian guru dalam memenuhi lima kebutuhan sesuai dengan hierarki Maslow dalam tingkat biasa-biasa saja. Demikian pula iklim organisasi dan kepuasan guru dalam melaksanakan tugas juga biasa-biasa, saja. Karena itu nilai rata-rata motivasi kerja hanya 108,32 dari nilai ideal 142 dan nilai rata-rata kepuasan kerja hanya 97,43 dari nilai ideal 142, serta nilai rata-rata kinerja guru hanya 115,32 dari nilai ideal 140, hanya dalam katagori cukup.

Nilai  $R_{yx_1x_2}$  hanya dalam kategori cukup ini disebabkan faktor iklim organisasi dan

kepuasan kerja biasa-biasa saja. Hanya saja hasil penelitian ini belum memberikan kontribusi di atas 50%, namun hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Madrasah tsanawiyah se Kota Lhokseumawe, mempunyai hubungan yang positif dan signifikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

*Pertama*, iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah  $(0,7401 > 0,2759) = 55\%$ . Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat diterima.

*Kedua*, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja guru adalah  $(0,7192 > 2,759) = 51,73\%$ . Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat diterima.

*Ketiga*, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah

adalah  $(0,7994 > 0,2759) = 63,9\%$ . Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan dengan kinerja guru” dapat diterima.

*Ke empat*, model teoritik yang dikembangkan dalam penelitian ini ternyata telah teruji secara empiris pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe, namun masih dalam taraf signifikan, hal ini berarti bahwa model empiris iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat terima sebagai model kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe dapat ditingkatkan dengan memperbaiki iklim organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja guru-guru di sekolah.

### **Saran**

*Pertama*, untuk membangun iklim organisasi yang baik, disarankan para guru dapat menunjukkan kerja sama yang baik antara guru dengan guru maupun antara guru dengan kepala sekolah, dengan demikian guru merasa nyaman bekerja dan tidak merasa takut member masukan.

*Kedua*, agar antara kepala sekolah dan guru tetap menjaga persahabatan yang baik dan jika ada masalah supaya diselesaikan secara terbuka dan mengutamakan mencari solusi dari pada menghindari masalah.

*Ketiga*, guru-guru disarankan memiliki perasaan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

*Keempat*, Kepala sekolah harus mampu menciptakan suatu sikap kebersamaan dan keadilan untuk semua guru, sehingga tidak akan memunculkan anggapan-anggapan yang negatif dari guru.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bungin, B., 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpratama.
- Hasibuan, M., 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>, diakses 19 September 2013.
- Mukhtar, dkk. (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim-html>) di akses tanggal 01 Maret 2012.
- Mutmainnah, S., 2008. *Memberdayakan Potensi Guru Melalui Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendi-dik*, *Jurnal*. Bandung: PPS UPI.
- Nawawi (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim-html>) di akses tanggal 01 Maret 2012.
- Robbins, S. P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benjamin M. Jakarta: Indeks.
- Rukmana, N., 2007. *Kepemimpinan yang Berlandaskan Adversitas Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual*, Bandung: SDM, Artikel.
- Rivai, V. dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saroni, M., 2006., *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz.
- Siagian, S. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Stinger, <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/>, diakses 19 September 2013.
- Sugiyono, 2008. *Statistik Untuk Peneli-tian*. Cet. Ketigabelas, Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, Budi (2012), *Studi Pengem-bangan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Usman, Husaini (2009), *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Nasir (2012), *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru (Konsep, Teori dan Model)*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

Yulk, Gary. (2008). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta