

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA POMOSDA TANJUNGANOM NGANJUK

Muhtar Yahya R.¹⁾, Bambang Wahyu²⁾, Yuli Minartiwi³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Teknik Industri, STT POMOSDA, Nganjuk

e-mail: ¹muhtar_y@gmail.com, ²bambangwahyu@gmail.com, ³yuliminartiwi07@gmail.com

ABSTRAK

Didalam sebuah organisasi haruslah memiliki iklim yang kondusif. Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kinerja seseorang didalamnya. Dari beberapa penelitian yang dilakukan para ahli menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi harus mampu menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Peneliti mencoba meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus, yang mana seluruh populasi yang ada digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 38 orang. Untuk analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,683 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,467 atau 46,7%. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = 19,885 + 0,551X$ yang artinya a) Konstanta = 19,885 apabila Iklim Organisasi sama dengan nol, maka kinerja guru sebesar 19,885. b) Koefisien regresi positif sebesar 0,551 jika iklim organisasi meningkat sebesar 0,551 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,551. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,515 > 2,030$) dan nilai signifikansi $<$ dari p value ($0,00 < 0,05$) yang artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci : iklim organisasi, kinerja guru, regresi linier sederhana

TINJAUAN PUSTAKA

a. Iklim Organisasi

Organisasi pada dasarnya adalah wadah bagi sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi menurut Dessler (dalam Intifida, 2013) mengemukakan pendapatnya tentang organisasi sebagai berikut: "Organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan sumber daya dalam suatu kegiatan kerja, dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Campbell (dalam Nazili, 2012) mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Wirawan (dalam Putra, 2014) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau Sifat organisasi.

Menurut Steve Kelneer (dalam Intifida, 2013) menyebutkan ada enam dimensi iklim organisasi, sebagai berikut:

- a. Flexibility
- b. Responsibility
- c. Standards
- d. Reward
- e. Clarity
- f. Team commitment

b. Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tentunya diharuskan menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja berasal dari kata "*performance*" yang berarti unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, menurut Waridin (dalam Rizal, 2012).

Menurut T. Aritonang (dalam Barnawi dan Arifin, 2014) mengemukakan *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi menurut Sulistyorini (dalam Barnawi dan Arifin, 2014) mengemukakan ada tiga dimensi kinerja yaitu:

1. Merencanakan Pembelajaran
2. Melaksanakan Pembelajaran
3. Mengevaluasi Pembelajaran

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang diungkapkan, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan prediktif dengan menggunakan teknik korelasi atau teknik statistik yang lebih canggih (Emzir, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan variabel bebas yaitu iklim organisasi dan membuktikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dengan pengujian hipotesis.

b. Analisis Data

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel saja yaitu iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga analisa data nya menggunakan regresi linier sederhana.

Regresi Linier Sederhana adalah: Regresi yang hanya memiliki satu variabel dependen (X) dan satu variabel independen (Y). Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien variabel Independent (Koefisien arah regresi linier)

X = Variabel Independent

e = Error

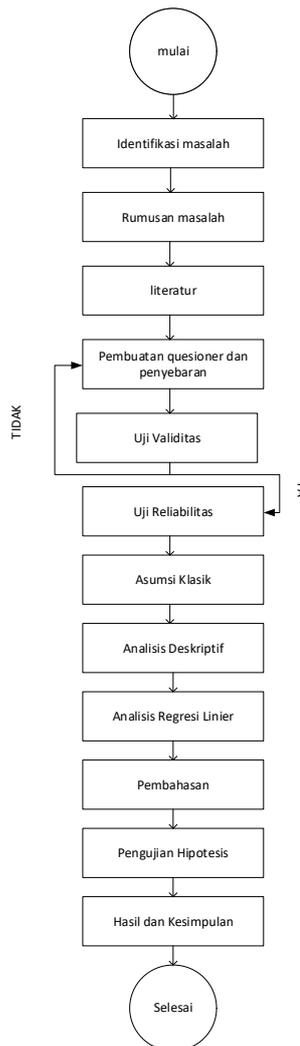
c. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis sementara yang diajukan pada penelitian ini, maka dilakukan uji t. Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas yaitu iklim organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Adapun langkah-langkah dalam uji t ini, sebagai berikut :

- a. Menentukan H0 dan H1
- b. Menentukan level of signficancy (α)
- c. Menentukan t Hitung
- d. Pengambilan keputusan hipotesis

d. Koefisien Determinasi

R² (Koefisien Determinasi/ R Square) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan secara komperhensif terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar nilai R², mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase nilai dependen (X) dan dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Jadi, semakin besar nilai R², semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat analisis (Hadi, 2004).

Alur Penelitian

PEMBAHASAN**a. Uji Validitas**

Hasil kuesioner akan dilakukan uji Validitas. Dibawah ini adalah hasil uji validitas dari variabel X dan variabel Y.

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

No	R Tabel	R hitung	HASIL
1	0.320	0.751	VALID
2	0.320	0.640	VALID
3	0.320	0.568	VALID
4	0.320	0.522	VALID
5	0.320	0.494	VALID
6	0.320	0.792	VALID
7	0.320	0.639	VALID
8	0.320	0.537	VALID
9	0.320	0.705	VALID

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	R Tabel	R hitung	HASIL
1	0.320	0.518	VALID
2	0.320	0.337	VALID
3	0.320	0.561	VALID
4	0.320	0.474	VALID
5	0.320	0.402	VALID
6	0.320	0.601	VALID
7	0.320	0.628	VALID
8	0.320	0.590	VALID
9	0.320	0.594	VALID
10	0.320	0.475	VALID
11	0.320	0.539	VALID

Dari hasil data perbandingan diatas menunjukkan r hitung > r tabel yang mana r tabel untuk N = 38 adalah 0,320 dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian pernyataan diatas dinyatakan "**valid**".

b. Uji Reliabilitas

Setelah semua item dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Adapun hasilnya, yaitu:

Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Cornbach alpha	Hasil cornbach alpha
0,6 – 0,7	0,807

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

cornbach alpha	Hasil cornbach alpha
0,6 – 0,7	0,728

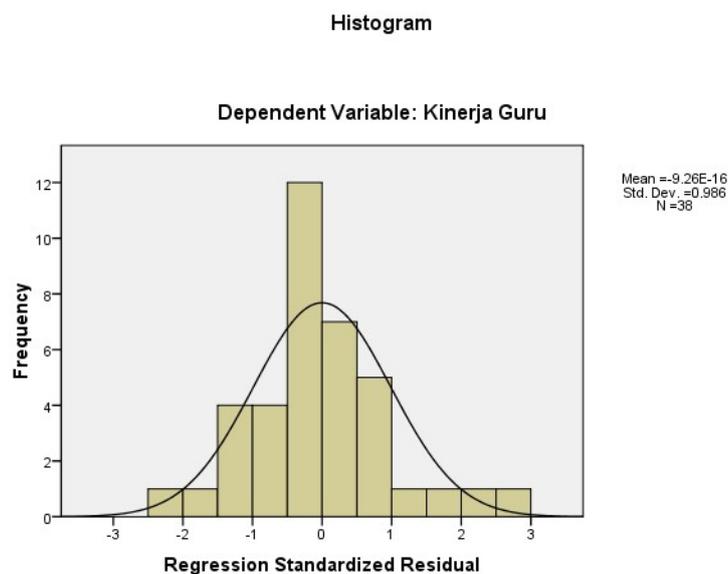
Pada uji reliabilitas dinyatakan reliable jika nilai cornbach alpha minimal mencapai 0,6 - 0,7, sedangkan pada hasil diatas nilai cronbach alpha sebesar 0,807 dan 0,728 yang mana nilai tersebut sudah menunjukkan hasil yang “reliabel”.

c. Uji Asumsi Klasik**1. Uji Linieritas****Hasil Uji Linieritas**

Df	F	Signifikansi
10	1,068	0,420
26		

Dari hasil uji linieritas menggunakan SPSS menghasilkan data diatas. Dimana berdasarkan signifikansi dari output diatas diperoleh nilai signifikansi: 0,420 yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel iklim dan variabel kinerja.

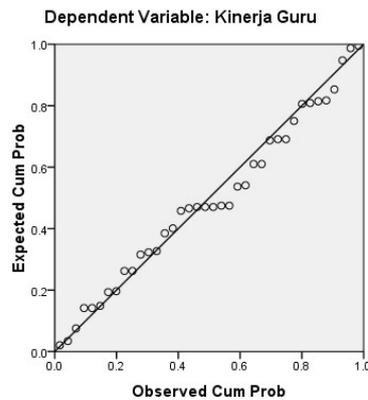
Berdasarkan dari data output nilai F sebesar 1,068, sedangkan F tabel sesuai dengan df 10,26 adalah 2,22. Karena nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel iklim dan variabel kinerja.

2. Uji Normalitas**✓ Grafik Histogram****Gambar 4.2 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas**

Dari grafik histogram diatas menunjukkan pola distribusi melenceng ke kanan yang artinya distribusi normal.

✓ **Grafik P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 P-Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas terlihat titik-titik mendekati dan mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan regresi memenuhi asumsi normalitas.

✓ **Uji 1 sample Kolmogrov-Smirnov**

Untuk lebih memperkuat uji normalitas dengan P Plot maka ditambah dengan uji 1 sample Kolmogrov-Smirnov. Adapun hasil yang didapatkan, sebagai berikut :

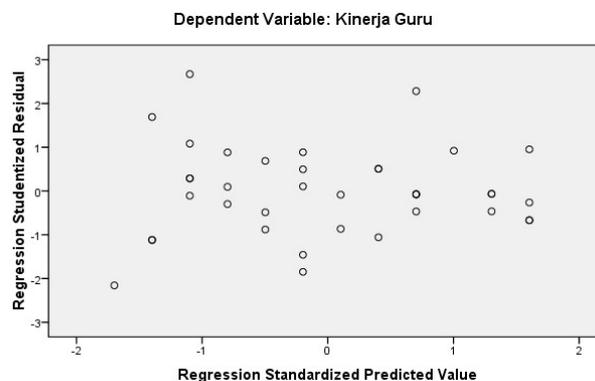
Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov

Nilai Probabilitas 5%	Nilai Signifikansi
0,05	0,800

Dari hasil yang didapatkan, diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,800 sedangkan nilai probabilitasnya sebesar 0,05, yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 4.4 scatterplot hasil uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menunjukkan hasil scatterplot dari uji heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang berarti tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Data yang telah di uji asumsi klasik kemudian di uji dengan uji stastitika. Uji stastitikanya menggunakan Regresi Linier Sederhana, dikarenakan hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut ini adalah urutan hasil regresi linier sederhana menggunakan *SPSS 16 for windows*.

Model Summary		
No.	Nilai Korelasi	Nilai Koefisien
1	0,683	0,467

Sumber ; data diolah dengan SPSS

Pada tabel diatas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,683 dan diketahui nilai koefisien determinasinya sebesar 0,467 (R^2).

Coefficients		
		Hasil
1	(Constant)	19.885
	Iklim	0.551
	Organisasi	

Sumber ; data diolah dengan SPSS

Pada tabel ini dapat dilihat pada kolom B nilai Constant (a) adalah 19,885 sedangkan nilai Iklim Organisasi (b) adalah 0,551 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (Y = 19,885 + 0,551X)$$

Penjelasannya :

- a. Konstanta (a) = 19,885

Artinya : apabila Iklim Organisasi (X) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja guru SMA POMOSDA (Y) sebesar 19,885.

- b. Koefisien Regresi Iklim Organisasi

Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,551 artinya, jika iklim organisasi (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,551. artinya, jika iklim organisasi meningkat sebesar 0,551 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,551.

Setelah uji regresi linier sederhana, maka selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H_0 = Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H_1 = Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab hipotesis penelitian tersebut, dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu

1. Membandingkan nilai t Hitung dengan t Tabel.

Untuk mencari t Tabel, terlebih dahulu mencari koefisien determinasinya dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$Df = n - k - 1$$

Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari rumus tersebut dapat dituliskan seperti dibawah ini:

$$Df = 38 - 2 - 1 = 35$$

dan di dalam t tabel bernilai 2,030 dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya kembali lagi ke tabel 4.12 coefficient pada regresi linier. Didapat nilai t hitung untuk variabel X sebesar 5,516. Jadi, dapat disimpulkan bahwa t hitung 5,515 > t tabel 2,030 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Membandingkan nilai Signifikansi dengan nilai Probabilitas 0,05

Dilihat dari tabel 4.12 coefficient, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Sedangkan syarat agar H_0 diterima adalah nilai signifikansi harus lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Berkebalikan dengan syarat membandingkan t hitung dengan t tabel, dimana t hitung > t tabel.

Dari syarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima. Jadi, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada guru di SMA POMOSDA terhadap Kinerja Guru adalah sebagai berikut :

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA. Artinya, bahwa iklim organisasi yang ada di SMA POMOSDA sudah kondusif dan baik, hal itu dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan jika iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan (berkategori kuat) terhadap kinerja yang dilakukan oleh para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Moh Arifin. 2014. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Emzir, M. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Intifida, Khoirina Yuniarti. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada SMA Negeri 3 Jember* (Skripsi). Jember : Universitas Jember.
- Nazili, Iqbal. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Semarang: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Jurnal Skripsi). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Putra, Agung Utomo. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur* (Jurnal Skripsi). Malang : Universitas Brawijaya.
- Rizal, Hanif. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Kota Semarang* (Skripsi). Semarang : Universitas Diponegoro.