

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR PADAMASA PANDEMI COVID-19**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

TAOIYA DIPSATARA

F100170060

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

TAQIYA DIPSATARA

F100 1700 60

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Achmad Dwitvanto, S.Psi., M.Si., Psikolog

NIK.NIDN: 0609106802

Reviewed by Co-supervisor

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Oleh:

TAOIYA DIPSATARA

F100 1700 60

**Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 30 Juli 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

Dewan Penguji :

Achmad Dwitvanto, S.Psi., M.Si., Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)



Setivo Purwanto, S.Psi., M.Si., Psikolog
(Anggota I DewanPenguji)



Aieng Nova Dumpratiwi, S.Psi., M.Psi., Psi -
(Anggota II Dewsan Penguji)



Dekan,



Prof. Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIK/NIDN: 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Juli 2021

Penulis



Tagiwa Dinsatara

F 100 1700 60

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR PADA MASA PANDEMI COVID-19

Abstrak

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Semenjak wabah covid-19 melanda di dunia khususnya Indonesia, pembelajaran dilakukan secara daring sebagai cara untuk meminimalisir menyebarnya virus corona. Namun, dengan situasi dan kondisi yang baru tersebut masih banyak guru yang belum menguasai dalam menggunakan teknologi yang ada. Penelitian ini bertujuan 1) untuk menguji hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru, 2) untuk menguji komitmen organisasi dengan kinerja guru, 3) untuk menguji iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru, 4) untuk mengetahui subangan efektif, dan 5) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di SD Negeri Sidokare IV dan SD Negeri Lemah Putro 1. Penelitian ini merupakan penelitian Studi Populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala iklim organisasi dengan $\alpha = 0,988$, skala komitmen organisasi dengan $\alpha = 0,659$, dan skala kinerja guru dengan $\alpha = 0,915$. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Multiple Regression* (Regresi Ganda). Hasil analisis data pada hipotesis mayor penelitian ini menunjukkan F 15.312 dan sig. 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru. Hipotesis minor untuk nilai korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja guru ($r = 0,619$ dan sig. 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru, kemudian untuk nilai korelasi antara komitmen organisasi dengan kinerja guru ($r = 0,336$ dan sig. 0,009 < 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor dan minor yang diajukan peneliti diterima.

Kata Kunci : iklim organisasi, komitmen organisasi, kinerja guru

Abstract

Education has a very important role in improving Human Resources (HR). Since the Covid-19 outbreak hit the world, especially Indonesia, online learning has been carried out as a way to minimize the spread of the corona virus. However, with these new situations and conditions, there are still many teachers who have not mastered the use of existing technology. This study aims 1) to examine the relationship of organizational climate with teacher performance, 2) to examine organizational commitment to teacher performance, 3) to examine organizational climate and organizational commitment to teacher performance, 4) to determine the effective contribution, and 5) to determine the categorization of each variable. The population in this study were teachers at SD Negeri Sidokare IV and SD Negeri Lemah Putro 1. This research is a population study research. Data collection tools used are organizational climate scale with $\alpha = 0.988$, organizational commitment scale with $\alpha = 0.659$, and teacher performance scale with $\alpha = 0.915$. The data analysis that will be used in this study is *Multiple Regression*. The results of data analysis on the major hypothesis of this study showed F 15.312 and sig. 0.000 < 0.05, which means that there is a very significant relationship between organizational climate and organizational

commitment with teacher performance. Minor hypothesis for the correlation value between organizational climate and teacher performance ($r = 0.619$ and $\text{sig. } 0.000 < 0.05$ which indicates that there is a very significant positive relationship between organizational climate and teacher performance, then for the correlation value between organizational commitment and teacher performance ($r = 0.336$ and $\text{sig. } 0.009 < 0.05$ which indicates that there is a very significant positive relationship between organizational commitment and teacher performance. This shows that the major and minor hypotheses proposed by the researcher are accepted.

Keyword: organizational climate, organizational commitment, teacher performance

1. PENDAHULUAN

Tahun 2019 telah menyebar suatu virus yang dinamakan sebagai virus corona (covid-19). Wabah virus covid-19 pertama kali menyebar pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok (WHO, 2019). Mewabahnya virus covid-19 di dunia mengakibatkan perubahan tata cara hidup seseorang salah satunya dalam bersosialisasi. *Social* dan *physical distancing* merupakan cara yang diterapkan dunia untuk mencegah penyebaran virus covid-19. *Social* dan *physical distancing* merupakan pembatasan jarak sosial dan pembatasan jarak fisik dimana setiap individu diimbau untuk mengurangi interaksi secara langsung dengan masyarakat luas. Di Indonesia menerapkan himbauan untuk belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan tidak meramaikan tempat peribadatan. *Work from Home* (WFH) diterapkan di Indonesia khususnya dalam proses belajarmengajar. Pada masa *Work from Home* (WFH) proses belajar mengajar pada tingkat pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi menggunakan metode pembelajaran secara daring (Busyra & Sani, 2020).

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Di era yang lebih modern, pendidikan di Indonesia di diharapkan mampu berkembang dalam membangun dan menciptakan generasi muda yang lebih produktif dan kreatif. Guru adalah bagian terpenting dalam lingkup pendidikan untuk menciptakan generasi yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan proses pembelajarannya melalui evaluasi yang dilakukan setelah pelaksanaan proses pembelajaran agar murid-muridnya mampu meraih prestasi dan menjadi generasi muda yang diharapkan (Karwanto, 2020).

Guru seharusnya memberikan kinerja yang baik ketika mengajar. Dimana kinerja yang baik adalah yang mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Hasibuan & Silvya, 2019). Tetapi pada kenyataannya masih didapatkan

kinerja guru yang kurang maksimal dalam menyampaikan keilmuannya kepada peserta didiknya. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Faizah (2019) pada guru di pendidikan islam di Indonesia, didapatkan hasil bahwa masih lemahnya inisiatif guru dalam menguasai metode pembelajaran dengan menggunakan teknologi masa kini sehingga menjadi kendala dalam peningkatan proses pembelajaran di sekolah. Selain itu banyak guru yang masih menggunakan metode pembelajaran *teacher center* yaitu menjadikan guru sebagai satu-satunya sumber belajar dimana tidak adanya interaksi secara langsung yang melibatkan anak didiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rokhani (2020) kepada seluruh guru di SD Negeri Dengkek 01 Pati memperoleh hasil bahwa kinerja guru selama *Work from Home* (WFH) menurun. Sebanyak 2 guru (25%) sangat setuju dan 5 guru (62,5%) setuju bahwa proses belajar mengajar secara *Work form Home* (WFH) menurunkan kualitas proses belajar mengajar. Selain itu *Work form Home* (WFH) juga menjadikan guru tidak fokus ketika bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya dengan perolehan presentase 6 guru (75%) setuju dan 1 guru (12,5%) sangat setuju.

Rasmitadila dkk. (2020) melakukan penelitian kepada 67 guru sekolah dasar di 5 provinsi yaitu Jawa Barat, Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Kalimantan Barat. Dalam penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada para guru dengan hasil, selama pembelajaran online para guru banyak merubah strategi pembelajarannya dengan mengurangi jumlah materi sehingga lebih sedikit target yang dicapai dibandingkan jika pembelajarannya dilakukan secara tatap muka. Selain itu terdapat keterbatasan dalam memberikan penilaian kepada siswanya meliputi penilaian secara kognitif, afektif, dan psikomotorik yang membuat kinerja para guru tidak dapat maksimal.

Rahadi (2010) mengartikan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan kegiatan kerjanya sesuai dengan tugas yang wajib ia lakukan. Aspek-aspek dari kinerja guru antara lain aspek perencanaan program merupakan tahap perencanaan guru dalam menyusun program kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan penyelenggaraan pembelajaran yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran., dan aspek evaluasi kegiatan merupakan penilaian hasil belajar untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Rusman, 2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Ahmad (2017), meliputi faktor internal

(dalam diri sendiri) dan faktor eksternal (luar diri sendiri). Faktor internal berupa kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, komitmen dan sebagainya. Untuk faktor eksternal berupa iklim tempat kerja, lingkungan keluarga, sarana, dan prasarana.

Dalam penelitian ini, menjelaskan bahwa iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Taguiri dan Litwin (dalam Ambarwati, 2018) mengatakan iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan di dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh anggotanya sehingga dapat memberikan pengaruh pada perilaku anggotanya, serta dapat di deskripsikan dengan nilai-nilai ciri organisasi. Schnake (1983) membagi iklim organisasi menjadi lima dimensi yaitu *participation and rewards* merupakan tingkat partisipasi dalam memutuskan tujuan dan standar kinerja, *structure* merupakan kebijakan dan prosedur organisasi, *warmth and support* merupakan interaksi kedua pihak antara bawahan dan orang lain dalam sebuah organisasi, *standards* berkaitan dengan standart kinerja yang ada di dalam organisasi, kesulitan yang dirasakan, dan tekanan kinerja yang ada pada organisasi, dan *responsibility* merupakan tanggung jawab setiap individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan internal berupa keadaan lingkungan sosial, keadaan lingkungan fisik tempat kerja, sistem manajemen yang digunakan, konsumen, produk, kondisi fisik dan kejiwaan anggota, dan budaya organisasi. Sedangkan pada lingkungan eksternal berupa perkembangan jenis industri, pengaturan yang diberikan oleh pemerintah, perekonomian makro, dan kompetisi yang dialami dengan pesaing (Ambarwati, 2018).

Faktor lainnya yang juga berpengaruh pada kinerja guru ialah faktor komitmen organisasi. Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kesungguhan seorang karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018), komitmen organisasi memiliki 3 aspek yang meliputi komitmen afektif yaitu ikatan emosional karyawan dalam melibatkan dirinya pada sebuah organisasi, komitmen kontinyu yaitu perasaan berat yang dirasakan karyawan apabila meninggalkan organisasi, komitmen normatif yaitu keinginan seseorang untuk bertahan dalam organisasi karena tanggung jawab dan kewajiban yang dimiliki. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, meliputi faktor pribadi yaitu usaha karyawan untuk selalu terikat dengan organisasi, faktor organisasi yaitu kepedulian organisasi dalam kepentingan karyawan, dan faktor nonorganizational yaitu adanya alternative setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Janah, Akbar, & Yetti (2020) serta penelitian Wijiyono (2019),

menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tumanggor & Nastasia (2019), juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalahnya adalah 1) apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru?, 2) apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru?, 3) apakah ada pengaruh antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di masa pandemic covid-19?.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, 2) untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru, 3) untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan kinerja guru, 4) untuk mengetahui sumbangan efektif, dan 5) untuk mengetahui kategorisasi dalam setiap variabel. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi bagi peneliti selanjutnya serta bisa memberikan sumbangan ilmiah mengenai hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 serta bisa memberikan sumbangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bagi organisasi sekolah bisa mengetahui dan memahami hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja para guru.

Pengajuan hipotesis dari peneliti pada penelitian ini, yaitu 1) ada pengaruh antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, 2) ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru, dan 3) ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru.

2. METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat 3 variabel pada penelitian ini, yaitu kinerja guru sebagai variabel dependen, iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu guru di SD Negeri Sidokare IV dan SD Negeri Lemah Putro 1 yang berjumlah 50 guru. Penelitian ini merupakan penelitian Studi Populasi dimana menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan subjek penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala kinerja guru, skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi yang disebarkan secara langsung ke

sekolah.

Skala kinerja guru disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Rusman (2010). Kinerja guru mencakup beberapa aspek, yaitu aspek perencanaan program, aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan aspek evaluasi kegiatan yang dimodifikasi dari skripsi Tri Utami terdapat

31 butir pernyataan yang terdiri dari 31 aitem *favorable*. Skala iklim organisasi disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schnake (1983). Iklim organisasi mencakup beberapa aspek, yaitu aspek *participation and rewards*, aspek *structure*, aspek *warmth and support*, aspek *standards*, dan aspek *responsibility* yang dimodifikasi dari skripsi Pawestri Oktanika Widyastuti terdapat 30 butir pernyataan yang terdiri dari 23 aitem *favorable* dan 7 aitem *unfavorable*. Skala komitmen organisasi pada penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari skripsi Rintan Noviana yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif, 2018). Komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif terdapat 25 butir pernyataan yang terdiri dari 14 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*. Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah *content validity* menggunakan formula *Aiken's* dengan bantuan program *Microsoft excel*.

Setelah dilakukannya uji validitas, diperoleh hasil untuk skala kinerja guru dengan validitas 0,67 – 0,89, skala iklim organisasi dengan validitas 0,67 – 0,78, skala komitmen organisasi dengan validitas 0,67 – 0,89. Kemudian reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Koefisien reliabilitas dikatakan semakin baik apabila mendekati 1. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, skala iklim organisasi memperoleh skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,659, skala komitmen organisasi memperoleh skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,915, dan skala kinerja guru memperoleh skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,988. Untuk analisis data yang akan digunakan yaitu *Multiple Regression* (Regresi Ganda).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang sudah ditentukan yaitu teknik regresi berganda dengan memenuhi dua syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas sebaran variabel Y (kinerja guru) dilihat dari tabel *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan sig (2-tailed) = 0,098 (sig

> 0,05) yang berarti data kinerja guru memiliki distribusi normal. Kemudian uji linearitas dilihat dari tabel anova, variabel iklim organisasi dengan kinerja guru

memperoleh nilai F 64.062 dengan *linierity* sig. 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga variabel iklim organisasi dan kinerja guru memiliki korelasi yang linear, hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dan kinerja guru memperoleh nilai F 6.772 dengan *linierity* sig. 0,013 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga variabel komitmen organisasi dan kinerja guru memiliki korelasi yang linear.

Berdasarkan uji asumsi diatas maka dilakukannya uji regresi berganda dalam menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Hasil analisis hipotesis mayor dilihat dari tabel anova yakni F 15.312 dan sig. 0,000 $< 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor peneliti diterima. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ahmad (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, komitmen dan sebagainya. Untuk faktor eksternal berupa iklim tempat kerja, lingkungan keluarga, sarana, dan prasarana.

Adapun hasil analisis hipotesis minor menunjukkan untuk nilai korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja guru (r) = 0,619 dan sig. 0,000 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijiyono (2019) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Abdillah, Anita, & Anugerah (2016) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak terhadap tingginya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kemudian untuk nilai korelasi antara komitmen organisasi dengan kinerja guru (r) = 0,336 dan sig. 0,009 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijiyono (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tumanggor & Nastasia (2019), juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Dari perolehan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor yang diajukan oleh peneliti diterima.

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru, berdasarkan koefisien R^2 = 0,395 dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung pada penelitian ini sebesar 39,5% dengan rincian sumbangan variabel iklim

organisasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 35,6% dan sumbangan dari variabel komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 3,9% Sedangkan 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis pada variabel kinerja guru diketahui bahwa hasil rerata empirik (RE) sebesar 106,16 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 yang berarti kinerja guru tergolong sangat tinggi. Kategorisasi kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Kategorisasi Kinerja Guru

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi ($\sum N$)	Prosentase (%)
$30 < X \leq 48$	Sangat Rendah			0	0 %
$48 < X \leq 66$	Rendah			0	0 %
$66 < X \leq 84$	Sedang	75		0	0 %
$84 < X \leq 102$	Tinggi			19	38 %
$102 < X \leq 120$	Sangat Tinggi		106,16	31	62 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 19 orang (38 %) yang tergolong dalam kategori tinggi dan pada kategori sangat tinggi terdapat 31 orang (62 %).

Pada variabel iklim organisasi dapat diketahui bahwa hasil rerata empirik (RE) sebesar 88,42 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 yang berarti kinerja guru tergolong tinggi. Kategorisasi iklim organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Kategorisasi Iklim Organisasi

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi ($\sum N$)	Prosentase (%)
$30 < X \leq 48$	Sangat Rendah			0	0 %
$48 < X \leq 66$	Rendah			0	0 %
$66 < X \leq 84$	Sedang	75		17	34 %
$84 < X \leq 102$	Tinggi		88,42	33	66 %
$102 < X \leq 120$	Sangat Tinggi			0	0 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 17 orang (34 %) yang tergolong dalam kategori sedang dan 33 orang (66 %) tergolong kategori tinggi. Abdillah, Anita, & Anugerah (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak terhadap tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya, iklim organisasi yang tidak baik akan memberikan dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal ini semakin diperkuat dengan hasil penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang tinggi diikuti dengan kinerja guru yang tinggi pula.

Pada variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa hasil rerata empirik (RE) sebesar 71,66 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 58 yang berarti kinerja guru tergolong tinggi. Kategorisasi komitmen organisasi guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Kategorisasi Komitmen Organisasi

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi ($\sum N$)	Prosentase (%)
$23 < X \leq 36,8$	Sangat Rendah			0	0 %
$36,8 < X \leq 50,6$	Rendah			0	0 %
$50,6 < X \leq 64,4$	Sedang	57,5		12	24 %
$64,4 < X \leq 78,2$	Tinggi		71,7	28	56 %
$78,2 < X \leq 92$	Sangat Tinggi			10	20 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 12 orang (24 %) yang tergolong dalam kategori sedang, 28 orang (56 %) tergolong kategori tinggi, dan 10 orang (20 %) tergolong kategori sangat tinggi. Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) menyatakan bahwa komitmen yang dimiliki seorang karyawan berupa keinginan untuk bertahan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, menjalankan kewajiban dan tugas-tugasnya dapat meningkatkan kinerja guru.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa hipotesis mayor peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara iklim organisasi

dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Untuk hipotesis minor peneliti juga diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Yang artinya apabila iklim organisasi di sekolah tinggi maka kinerja guru akan meningkat dan apabila iklim organisasi di sekolah rendah maka rendah pula kinerja gurunya. Serta ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru, yang artinya apabila setiap guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja guru akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kinerja guru juga rendah. Dari hasil penelitian membuktikan kategorisasi untuk variabel kinerja guru berkategori sangat tinggi. Sedangkan untuk kategorisasi variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi berkategori tinggi. Sumbangan efektif variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 39,5% dengan rincian sumbangan dari variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 35,6% dan sumbangan dari variabel komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 3,9%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka peneliti mengajukan saran untuk para pembaca dan penelitian selanjutnya, antara lain: 1) Sekolah dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih baik dengan meningkatkan partisipasi dalam memutuskan tujuan dan standar kinerja seperti memberikan gaji dan penghargaan sesuai dengan kinerja masing-masing guru, 2) Memperbaiki kebijakan dan prosedur didalam sekolah dengan cara memberikan tugas yang jelas dan terstruktur kepada para guru, 3) Menjalinkan interaksi yang baik antar rekan kerja dengan saling memberikan dukungan, memberikan bantuan, dan saling percaya, 4) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel lain untuk melihat faktor apa saja yang lebih besar memberikan pengaruh kepada kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Management*, 20(1), 121-145.
- Ahmad, L. O. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhi. *Jurnal Idaarah*, 1(1), 133-142.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan teori organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Busyra, S., & Sani, L. (2020). Kinerja mengajar dengan sistem Work From Home (WFH) pada guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 1-18.
- Faizah, U. (2019). Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan proses pembelajaran pendidikan islam di Indonesia. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2(2), 44-54.

- Hasibuan, C. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134-147.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224-229.
- Karwanto, R. F. (2020). Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(3), 285-297.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rasmitadila, Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the covid-19 pandemic period: A case study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90- 109.
- Rokhani, C. T. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja guru SD Negeri Dengkek 01 Pati selama masa pandemi covid 19. *EduPsyCounsJournal*, 2(1), 424-437.
- Rusman. (2010). *Model-model pembelajaran (mengembangkan profesionalisme guru edisi kedua)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schnake, M. (1983, December 36). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personnel Psychology*, 791-804.
- Tumanggor, R. W. (2019). Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pada guru pendidik khusus honorer (GPK) di kota Padang. *Jurnal Psyche* 165, 12(2), 174-182.
- Wijiyono. (2019). Hubungan pengambilan keputusan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawijaya di kabupaten Tangerang. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 145-154.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.