

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PARIANGAN

¹ Renil Fortunately, ² Asmendri, ³ M. Haviz

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Batusangkar., ^{1,2} IAIN Batusangkar
email: ¹ fortunatelyrenil27@gmail.com, ² asmendri@iainbatusangkar.ac.id,



Abstract: *This study aimed to assess the effect of organizational climate on teacher performance, organizational culture on teacher performance and assess the effect of organizational climate and organizational culture together on the teacher performance in SMA Negeri 1 Pariangan. The sample of the study involved 48 teachers in SMA Negeri 1 Pariangan by using total sampling technique. The data were collected by using questionnaire. The findings revealed that (1) Organizational climate significantly influence the performance of teachers in SMA Negeri 1 Pariangan. (2) Organizational culture significant effect on the performance of teachers in SMA Negeri 1 Pariangan. (3) Organizational climates and organizational culture together significant effect on the performance of teachers in SMA Negeri 1 Pariangan.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa dan negara, karena melalui pendidikan kita bisa meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Mulyasa (2005: 9) mengatakan bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.

Begitu besar peran guru dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Sebagaimana pendapat Saifulloh dan Hermanto (2012: 208) yang mengatakan bahwa kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tetapi pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia

masih rendah. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tetapi kinerjanya tidak kompeten (Okezone, Kamis 23 November 2017 20: 21 WIB). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi poin penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik (Hutasoit, 2016: 2). Sementara itu Pratiwi (2013: 90) menyatakan bahwa kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.

Menurut Glisson (2007) dalam Rusu dan Avasilcai (2013: 52) *organizational climate*

is defined as the employees subjective perceptions of how their work environment affects them as individuals. Menurut Firmansyah dan Santy (2011: 225-253), iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi.

Kurniadin dan Machali (2012: 246) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan. Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja (Wibowo, 2001: 487).

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti pada 25 Juli 2018 berkenaan dengan Kinerja Guru di SMAN 1 Pariangan masih berada pada kondisi yang wajar (wawancara dengan Kepala SMA Negeri 1 Pariangan Bapak Drs. Edison, M.M). Fenomena yang terlihat belum optimalnya kinerja guru baik itu perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pembelajaran. Permasalahan yang sering terjadi diantaranya: waktu tidak mencukupi dalam menyampaikan materi pembelajaran, beberapa guru terkesan belum menjalankan fungsinya sebagai pendidik, belum profesional dalam menyusun RPP, media dan metode

pembelajaran belum bervariasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan” penting untuk dilakukan.

IKLIM ORGANISASI

Menurut Sarjana (2012: 173-186) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Rahimic (2013: 129-139) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun indikator iklim organisasi menurut Hardjana (2006: 26) antara lain: (1) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; dan (3) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

BUDAYA ORGANISASI

Kurniadin dan Machali (2012: 246) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut Mulyadi (2010: 90) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Soetopo (2010: 130-131) mengemukakan bahwa karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi; (2) toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu suatu budaya organisasi yang dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk bertindak agresif dan inovatif; (3) pengarahannya yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan; (4) integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong bekerja dengan cara yang terkoordinasi; (5) dukungan manajemen maksudnya dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan; (6)

kontrol dengan alat kontrol berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi; (7) identitas yang dimaksud sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi; (8) sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai; (9) toleransi terhadap konflik; (10) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

KINERJA GURU

Menurut Hanafi (2006: 6) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Mulyasa (2005: 136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dapat dinilai dari hasil karyanya baik secara kuantitas maupun kualitas.

Secara terperinci Umar (2007: 79) mengungkapkan beberapa indikator yang dapat dilihat berkenaan dengan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi:

tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional kausalitas. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Pariangan mulai dari bulan Mei - Desember 2018. Variabel penelitian terdiri dari *independent variabel* (bebas) yaitu iklim organisasi dan budaya organisasi sedangkan *dependent variable* (terikat) kinerja guru. Populasi penelitian sebanyak 48 Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga dengan total sampling. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan instrumen yang digunakan adalah angket.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan pengukuran validitas butir menggunakan teknik korelasi *product moment*. Uji reliabilitas instrument menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) pendeskripsian data; (2) pengujian persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas data, uji linearitas, uji multikolinearitas; (3) pengujian hipotesis yang terdiri dari uji regresi sederhana dan uji regresi ganda.

HASIL PENELITIAN

Iklim Organisasi (X1)

Skor iklim organisasi yang berada di kelas interval rata-rata adalah 39,60% diatas kelas interval 10,41% dan dibawah skor 18,75%. Tingkat pencapaian skor iklim organisasi adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimal ideal dan dikali 100%. Ulasannya yaitu $59,31: 70 \times 100\% = 84,73\%$ (termasuk kategori baik). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tersebut baik. Selanjutnya tingkat pencapaian skor iklim organisasi termasuk baik (86,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMA Negeri 1 Pariangan termasuk kategori baik.

Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama iklim organisasi yaitu tanggung jawab kerja, dengan tingkat pencapaian 86,1% atau kategori baik. Indikator kedua hubungan antar personil disekolah, dengan tingkat pencapaian 83,72% atau kategori baik, dan indikator ketiga dukungan kerja dengan pencapaian 84,56% dengan kategori juga baik.

Budaya Organisasi

Skor budaya organisasi yang berada di kelas interval rata-rata adalah 20,83% diatas kelas interval rata-rata 18,75% dan dibawah skor 16,67%. Tingkat pencapaian skor budaya organisasi adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimal ideal, yaitu $120,04 : 135 \times 100\% = 88,91\%$ (termasuk kategori baik). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMA Negeri 1 Pariangan termasuk kategori baik. Selanjutnya tingkat pencapaian skor budaya organisasi 91,33% termasuk kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di

SMA Negeri 1 Pariangan termasuk kategori sangat baik.

Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama budaya organisasi yaitu inisiatif individual, dengan tingkat pencapaian 90,53% berada pada kategori sangat baik. Selanjutnya indikator toleransi dengan tingkat pencapaian 87,2% atau baik. Indikator pengarahan dengan pencapaian 86,8% atau baik. Indikator integrasi dengan pencapaian 84,4%. Indikator dukungan manajemen dengan pencapaian 87,2% atau baik. Indikator kontrol dengan pencapaian 91,33% berada pada kategori sangat baik. Indikator identitas dengan pencapaian 89,5% atau baik. Indikator sistem imbalan dengan pencapaian 90,13 atau sangat baik. Indikator toleransi terhadap konflik dengan pencapaian 91,2% kategori sangat baik. Indikator pola komunikasi dengan pencapaian 90,8% atau kategori sangat baik.

Kinerja Guru

Skor kinerja yang berada di kelas interval rata-rata adalah 33,33% diatas kelas interval rata-rata 4,17% dan dibawah skor 20,83%. Tingkat pencapaian skor kinerja guru adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimal ideal, yaitu $64,87 : 75 \times 100\% = 86,49\%$ (termasuk kategori baik). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk kategori baik. Selanjutnya tingkat pencapaian skor kinerja guru termasuk baik (87,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMA Negeri 1 Pariangan termasuk kategori baik.

Secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator pertama kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, dengan tingkat pencapaian 86,64% atau kategori baik. Selanjutnya indikator kedua pelaksanaan pembelajaran dengan tingkat pencapaian

87,2% dengan kategori baik dan Indikator evaluasi pembelajaran dengan tingkat pencapaian 85% juga kategori baik.

UJI PERSYARATAN ANALISIS

Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji satu sisi hasil perhitungan lebih besar dari $> 0,05$ berarti berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas dapat dinyatakan bahwa angka signifikan (*asympt.sig*) sebesar 0,200 lebih dari nilai α dengan (*sig*) $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dengan kata lain ketiga variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa untuk semua kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada taraf signifikansi $> 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa: (1) pengaruh antara iklim organisasi (X1) terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan (Y) linier dan berarti; (2) Pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan (Y) linier dan berarti.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dihitung untuk mengetahui bahwa variabel-variabel penelitian saling bebas, artinya tidak tergantung dengan variabel lainnya. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel. Jika nilai VIF tidak melebihi 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian masing-masing variabel menunjukkan bahwa besarnya nilai VIF untuk masing-

masing variabel bebas < 10 . Dengan demikian masing-masing variabel bebas tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis Pertama

Hasil perhitungan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, diperoleh harga korelasi $r_{yx1} = 0,448$ dengan determinasi $r^2_{yx2} = 0,201$. Dengan demikian, 20,1% variasi variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi. Koefisien regresi linier ganda diperoleh koefisien b_1 sebesar 0,297 dengan signifikansi 0,019, berarti terdapat pengaruh yang signifikansi antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Dari hasil analisa diperoleh angka koefisien variabel iklim organisasi (r_{y1}) sebesar 448 yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru berpengaruh signifikansi. Harga F sebesar 11.576 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari alpha 0,05 atau taraf kepercayaan 95% mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru dapat diterima dengan keberadaannya. Hasil dari pemeriksaan uji T diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan konstanta 40.733, sedangkan persamaan regresi sebesar 3.402, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha 0,05. Dengan demikian dapat dijadikan alat prediksi untuk menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel iklim organisasi.

Dari penjelasan di atas diperoleh persamaan regresi sederhana yang digunakan yaitu $X_2 = a + bX_1$ yang didalamnya ada a dan b , masing-masing

bernilai sebesar 40.733 dan 0.407. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $X_2 = 40.733 + 0.407 X_1$. Artinya bila iklim organisasi dikembangkan satu skala maka kinerja guru akan bertambah 0.407 skala. Jadi, dapat dikemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikansi sebesar 20,1% terhadap variabel kinerja guru dan sisanya 79,% ditentukan oleh faktor lain yang belum teramati.

Uji Hipotesis Kedua

Hasil perhitungan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, diperoleh angka koefisien variabel budaya organisasi dengan kinerja guru (r_{y2}) sebesar 0,446. Hasil uji F memperlihatkan harga F sebesar 11.443 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari alpha 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dapat diterima dengan keberadaannya. Hasil uji T diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan konstanta 37.060, sedangkan persamaan regresi sebesar 3.383. dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha 0,05. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Jadi budaya organisasi berpengaruh signifikansi sebesar 11,9% terhadap variabel kinerja guru dan sisanya 88,1% ditentukan oleh faktor lain yang belum teramati.

Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan model regresi berganda (multivariat) antara variabel iklim organisasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) dengan Variabel terikat kinerja guru (Y). Persamaan regresi yang

dikemukakan adalah $\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$. Besarnya koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y (r_{y1-2}) sebesar 0,540 dan (r^2_{y1-2}) sebesar 0,292 dengan taraf signifikan ($\text{sig} = 0,000$) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi ganda variabel iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 27,031 + 0,297X_1 + 0,168X_2$, dari rangkuman hasil analisis regresi ganda diatas menunjukkan bahwa F sebesar 9,262 dengan taraf signifikan 0,000. Dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda sangat berarti dan dapat digunakan untuk memprediksi variasi yang terjadi pada kinerja guru melalui variabel iklim organisasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian diatas hipotesis ketiga yang menyatakan iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, telah teruji secara empiris dan dapat diterima pada taraf 95%. Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 29,2%, sisanya 70,8% diperkirakan berasal dari variabel lain yang belum diamati.

Hasil pengujian ini juga menemukan besar sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan efektif iklim organisasi dengan kinerja guru sebesar 14,7% dan sumbangan relatifnya sebesar 50,3%. Budaya organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 14,5% dan sumbangan relatifnya sebesar 49,7%. Dalam sumbangan efektif ditemukan bahwa sumbangan total iklim organisasi dan

budaya organisasi dalam penelitian ini sebesar 29,2% berarti ada 70,8% variasi kinerja guru berhubungan dengan variabel yang tidak diikuti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Iklim Organisasi

Berdasarkan deskripsi data yang telah disajikan dari hasil penelitian diatas tentang variabel (X_1) iklim organisasi secara umum berada dalam kategori baik dengan persentase 84,73%. Secara per indikator diketahui bahwa variabel iklim organisasi dengan indikator tanggung jawab kerja berada pada tingkat pencapaian 86,1% atau kategori baik. Indikator hubungan antar personil disekolah dengan tingkat pencapaian 83,72% atau kategori baik, dan indikator dukungan kerja dengan pencapaian 84,56% jugaberada pada kategori baik.

Hasil penelitian diatas didukung oleh penelitian Herman Djailani dan Ibrahim (2014: 157) tentang pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan: $y \times 1 \quad r \geq r \text{ tabel } (1/2.0,05,49)$ atau $(0,7401 > 0,2759)$, maka hasil penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , maka disimpulkan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah $(0,7401 > 0,2759) = 55 \%$.

Budaya Organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berada dalam kategori baik, dengan persentase 88,91%. Selanjutnya capaian skor indikator inisiatif

individual dengan tingkat pencapaian 90,53% berada pada kategori sangat baik. Indikator toleransi dengan tingkat pencapaian 87,2% atau baik. Indikator pengarahannya dengan pencapaian 86,8% atau baik. Indikator integrasi dengan pencapaian 84,4% atau baik. Indikator dukungan manajemen dengan pencapaian 87,2% atau baik. Indikator kontrol dengan pencapaian 91,33% berada pada kategori sangat baik. Indikator identitas dengan pencapaian 89,5% atau baik. Indikator sistem imbalan dengan pencapaian 90,13 atau sangat baik. Indikator toleransi terhadap konflik dengan pencapaian 91,2% kategori sangat baik. Indikator pola komunikasi dengan pencapaian 90,8% atau kategori sangat baik.

Hasil penelitian diatas memperlihatkan bahwa keterkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hermawan (2016: 13) tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru SMK – SPP Bandung Jawa Barat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru dan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 62,41%.

Kinerja Guru

Kinerja guru secara umum berada dalam kategori baik, dengan capaian 86,49%. Indikator perencanaan pembelajaran dengan tingkat pencapaian 86,64% atau kategori baik. Indikator pelaksanaan pembelajaran dengan tingkat pencapaian 87,2% dengan kategori baik dan Indikator evaluasi pembelajaran dengan tingkat pencapaian 85% juga kategori baik.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Sunuharyo (2017: 14-20) tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT.PG Kregbet Baru Malang) Hasil penelitiannya variabel bebas iklim organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.PG Kregbet Baru Malang, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai $F_{hitung} = 51,272 > F_{tabel} = 3,13$ atau nilai $sig\ f(0,000) < \alpha(0,05)$.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Hal itu dibuktikan dengan uji hipotesis diterima dan telah diuji dengan taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya diinterpretasikan bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan sebesar 29,2%.

Hasil penelitian diatas didukung oleh penelitian Afrizal dan Kasmirudin (2013: 183) yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara statistik didapatkan koefisien korelasi multiple (R) bernilai 0,329 artinya terdapat hubungan positif antara variabel bebas (iklim organisasi dan budaya organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja) pegawai rektorat Universitas Riau. Hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,108 yang artinya bahwa sebesar 10,8% dari iklim organisasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai rektorat Universitas Riau.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa tentang kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan, berkaitan dengan iklim organisasi dan budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikansi antara iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 20,1%; (2) Terdapat pengaruh yang signifikansi antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 11,9%; (3) Terdapat pengaruh yang signifikansi antara iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan yang berada pada kategori sedang sebesar 29,2%. Hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja di SMA Negeri 1 Pariangan dapat dilakukan melalui iklim yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat.

Saran

Disarankan kepada kepala sekolah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan iklim organisasi dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Iklim organisasi dan budaya organisasi merupakan variabel yang dominan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru maka iklim dan budaya organisasi harus mendapatkan perhatian khusus dari kepala SMA Negeri 1 Pariangan.

KEPUSTAKAAN ACUAN

- Afrizal dan Kasmiruddin. 2013. *Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Pembangunan* 2 (1), 183-188.
- Firmansah, M., I., dan Santy. R., D. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah Unikom*, 6 (2), 225-253.
- Hanafi, M. 2006. *Manajemen Resiko*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hardjana, A. 2006. *Iklim Organisasi Lingkungan Kerja Manusiawi. Jurnal ilmu komunikasi*. 3 (11), 1-36.
- Herman, AR., D., dan Ibrahim., S. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2 (4), 157-167.
- Hermawan. 2016. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Smk – Spp Bandung Jawa Barat. TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1 (1), 13-26.
- Hutasoit, T. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Studi Empiris di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara*, 1(2), 1-16.
- Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1 (1)
- Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies*. *International Business Research*, 6 (3), 129-139.
- Rusu, G., dan Avasilcai, S. 2013. *Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate*. *International Symposium in Management 2013*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 124 (1), 51-58.
- Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5 (2), 206-216.
- Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Pendidikan*, 42 (2), 173-186.
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunuharyo A., R., B., S. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pg Kribet Baru Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (53), 14-20.
- Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.
- Wibowo. 2001. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Rajawali Pers.