



Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Siti Wahyuni, Dyah Sawitri, Moch. Saleh
Universitas Gajayana Malang

ABSTRACT

The researcher's intention of doing this research is to reveal The Effect of Commitment and Organizational Climate on Teachers' Performance at Bina Bangsa Wilmar-CKP private elementary school. The purpose of this research is to determine the effect of commitment and organizational climate simultaneously, partially, and to determine the biggest influence between the two on teachers' performance at Bina Bangsa Wilmar-CKP private elementary school. This research uses qualitative approach with the combination of descriptive and explanatory research types. The populations of this research are three schools of Bina Bangsa private elementary school, which are under Bina bangsa Wilmar-CKP educational foundation, using error rate of 5%. This research uses the Bina Bangsa Private Elementary School Teacher respondent questionnaire method as a data collection technique and documentation method to obtain secondary information needed. In this research validation test is conducted using product moment model Pearson's correlation approach, while instrument reliability test is conducted using Alpha Cronbach. Hypothesis testing in this research uses multiple linier regression techniques with F Test and t Test.

Keywords:

keyword_ Commitment, Organizational Climate, Teacher Performance

ABSTRACT

Latar belakang peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu untuk mengungkap Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa Wilmar - CKP. Sedangkan tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan iklim organisasi secara simultan, parsial, dan pengaruh di antara keduanya yang paling besar terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kombinasi deskriptif dan Eksplanasi. Populasi penelitian ini adalah tiga Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Bina Bangsa Wilmar - CKP dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%. Teknik Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner responden Guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa dan metode dokumentasi untuk memperoleh data sekunder informasi sekolah yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment model Pearson's*. Selanjutnya uji reliabilitas instrumen dengan teknik *Alpha Cronbach*. Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan Uji *F* dan Uji *t*. Kesimpulan dari hasil penelitian ini antara lain komitmen dan iklim organisasi secara bersama-sama ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji *F* lebih kecil *alpha* 0,05 sedangkan secara mandiri ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji *t* atas ketiga variabel lebih kecil *alpha* 0,05, dan iklim organisasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai beta atas variabel iklim organisasi lebih besar dibanding variabel komitmen.

Keywords: Komitmen, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

✉ Corresponding author :

Email Address : wahyunisiti482@gmail.com

1. Introduction

Dalam usaha menjawab tuntutan membangun guru yang profesional, pada tingkat kebijakan makro, telah disiapkan landasan berupa berbagai produk peraturan perundang-undangan dalam pengaturan sistem pendidikan nasional. Produk itu diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang Guru untuk mendapatkan hak tunjangan profesi pendidik. Dengan payung hukum yang tersebut di atas terutama dengan diberikannya tunjangan profesi pendidik yang besarnya satu kali gaji pokok maka tidak ada alasan lagi bagi guru untuk memiliki kinerja yang tinggi, namun demikian kenyataan di lapangan khususnya di tempat di mana peneliti bekerja masih melihat banyaknya guru yang bekerja seandainya padahal kesejahteraan mereka sudah diperhatikan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada faktor yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja guru yaitu komitmen dan iklim organisasi.

Simamora (2001) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya maka iklim organisasi sangat penting untuk diciptakan. Kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan dari "performance" yang berarti pekerjaan, perbuatan, pertunjukan. Menurut kamus Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan; 3) kemampuan kerja. Webster New World Dictionary istilah *Performance* diartikan sebagai 1) pertunjukan, 2) prestasi.

2. Method, Data, and Analysis

Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi survey yang bertujuan untuk mendeskripsikan fakta-fakta, sifat-sifat, dan hubungan antar fenomena yang akan diteliti. Dalam pengertian luas metode penelitian deskripsi juga menguji hipotesis, membuat prediksi juga mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin diteliti (Singarimbun, 2005). Di antara jenis-jenis metode deskriptif, metode survey mengambil sampel dari populasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2005). Berdasarkan uraian di atas maka jenis penelitian ini merupakan kombinasi antara penelitian deskriptif dengan penelitian eksplanasi.

Menurut Sugiono (2018:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemungkinan ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa. Menurut Sugiono (2018:81) " Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut" . Jumlah populasi seluruhnya pada penelitian ini adalah 59 termasuk kepala sekolah dan peneliti. Karena jumlah populasi relatif kecil maka tidak dilakukan penarikan sampel. Sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta maupun angka (Arikunto,2002). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diambil dari data primer. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian. Data yang diambil adalah hasil jawaban responden berkaitan dengan pengaruh komitmen, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner kepada semua guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara detail dan benar, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan cara mengumpulkan sumber data primer untuk mengetahui bagaimana komitmen dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa di masa pandemi covid 19 melalui :

1. Kuesioner (Angket) "Kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh responden tersebut." (Sugiyono, 2012:148).
2. Wawancara (interview) "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit" (Sugiyono, 2012:194). Teknik wawancara ini digunakan ketika responden kurang mengerti atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner sehingga diperlukan penjelasan secara lisan kepada responden serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Data Analisis data digunakan untuk menghitung data yang telah dikumpulkan peneliti melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS. Ghazali (2011:15) "SPSS (Statiscal package for sosial sciences) yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows."

3. Result and Discussion

Karakteristik Responden

Setelah dilakukan pengumpulan data primer dari hasil kuesioner dan wawancara langsung kepada gruru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa maka dapat diperoleh informasi tentang karakteristik responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini.

Dari hasil data yang terkumpul diketahui komposisi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini

Tabel 1
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	% jumlah
Laki-laki	20	33,90 %
Perempuan	39	66,10 %
Jumlah	59	100

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020.

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 33,90 % responden adalah laki-laki sedangkan sisanya 66,10 % responden lainnya adalah perempuan.

Uji Validitas Data

Pengujian validitas Uji vailiditas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS Versi 16.0 For Windows*, validitas instrumen dinyatakan dalam nilai-nilai hasil analisis skor tiap-tiap butir pertanyaan terhadap nilai totalnya apabila nilai skor total menunjukkan nilai positif berarti butir tersebut memiliki korelasi yang valid pada taraf signifikansi 5% (0,05) untuk hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel hasil pengujian berikut ini

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel komitmen (X1)

Korelasi	Hasil	Kriteria alpa 5%	Simpulan
x1.1-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.2-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.3-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.4-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.5-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.6-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.7-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.8-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.9-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.10-x1total	0,000	< 0,05	Valid
x1.11-x1total	0,001	< 0,05	Valid

Sumber : Data primer uji validitas komitmen diolah Tahun 2020 (lampiran Halaman 85)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X2)

Korelasi	Hasil	Kriteria alpa 5%	Simpulan
x2.1-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.2-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.3-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.4-x2total	0,027	< 0,05	Valid
x2.5-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.6-x2total	0,002	< 0,05	Valid
x2.7-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.8-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.9-x2total	0,001	< 0,05	Valid
x2.10-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.11-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.12-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.13-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.14-x2total	0,000	< 0,05	Valid
x2.15-x2total	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data primer uji validitas Iklim organisasi diolah Tahun 2020 (lampiran Halaman 86)

Tabel 4

Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru.....

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja (Y)

Korelasi	Hasil	Kriteria alpa 5%	Simpulan
y.1-ytotal	0,000	< 0,05	Valid
y.2-ytotal	0,000	< 0,05	Valid
y.3-ytotal	0,000	< 0,05	Valid
y.4-ytotal	0,000	< 0,05	Valid
y.5-ytotal	0,000	< 0,05	Valid
y.6-ytotal	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data primer uji validitas Kinerja diolah Tahun 2020 (lampiran Halaman 87)

Dari hasil pengolahan dan uji validitas data yang dilakukan semua menunjukkan nilai total masing-masing item pertanyaan < 0,05, kondisi ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas atau keandalan juga dilakukan pada kedua kelompok variabel baik variabel bebas maupun terikat. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan *Software SPSS Versi 16.0 for Window*. Begitu pula terdapat teori Nazir (2003 : 172) suatu alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya, jika alat tersebut mantap. Dapat diartikan bahwa alat tersebut stabil, dan dapat diandalkan (*dependability*), dan dapat diramalkan (*predictability*). Alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena alat tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Reliabilitas yang tinggi berarti bahwa yang diperoleh dengan menggunakan alat ukur tersebut merupakan ukuran yang sebenarnya dari obyek tersebut. Kriterianya adalah jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Hasil pengukuran uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 5
Hasil Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Alpha	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
X1	0,889	> 0.60	Reliabel
X2	0,876	> 0.60	Reliabel
Y	0,772	> 0.60	Reliabel

Sumber : Data primer uji realibilitas diolah Tahun 2020 (lampiran Halaman 85 - 87)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua varaibel yang terdapat dalam model penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai alpha minimal 0,6 sesuai yang terdapat dalam (Mony 2000 : 150) berdasarkan pernyataan tersebut maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Multikolinieritas

Pengertian multikolinieritas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupun korelasi tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada dalam penelitian ini.

Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat bahwa koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksirkan dengan mudah.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 maka dapatlah diketahui ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagaimana terdapat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 6
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Model	Nilai VIF	
Kepuasan kerja (X1)	2,129	< 4
Budaya organisasi (X2)	2,129	

Sumber : Data primer nilai VIF diolah Tahun 2020 (lampiran halaman 88)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai VIF variabel bebas yang lebih kecil dari 4 (Hines dan Douglas, 1991).

Heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada lampiran 6. tersebut dapat diringkas dalam Tabel 4.14 berikut:

Tabel 7
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Vareabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0,040	Tdk terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,000	Tdk terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer hasil uji heteroskedastisitas diolah tahun 2020 (lampiran halaman 90)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut terlihat bahwa nilai correlation coefficient antar variabel komitmen (X1) dan iklim organisasi (X2) kurang dari 0,6. Artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Otokorelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada persamaan regresi linier yang dihasilkan, dapat dilakukan uji “Durbin Watson” dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 16* diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,731 sehingga berdasarkan ketentuan ada tidaknya otokorelasi menurut Algifari (1997 :79) di mana jika nilai DW berada pada nilai $1,55 \leq Dw \leq 2,46$ disimpulkan tidak ada otokorelasi, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini tidak ada otokorelasi.

Analisis Data

Berdasarkan pengumpulan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada questioner, maka dapatlah dilakukan penilaian pada masing-masing variabel yang akan dipergunakan untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan para

guru di Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa sebagai responden terhadap kuisisioner yang telah diajukan adalah sebagai berikut :

Variabel Komitmen

Dari pengumpulan jawaban rata-rata penilaian responden terhadap komitmen kerja di kantor Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 8
Jawaban responden terhadap variabel Komitmen (x1)

No	Indikator	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Kurang setuju		Tidak setuju	
		Freq	%	Freq	%	Fre	%	Fre	%	Freq	%
1	X1.1	30	50,8	28	47,4	1	1,7	0	0,0	0	0,0
2	X1.2	12	20,3	33	55,9	8	13,6	5	8,5	1	1,7
3	X1.3	31	52,5	27	45,7	1	1,7	0	0,0	0	0,0
4	X1.4	12	20,3	34	57,6	8	13,5	5	8,4	0	0,0
5	X1.5	31	52,5	27	45,7	1	1,7	0	0,0	0	0,0
6	X1.6	12	20,3	33	55,9	8	13,6	5	8,4	1	1,7
7	X1.7	31	52,5	27	45,7	1	1,7	0	0,0	0	0,0
8	X1.8	31	52,5	27	45,7	1	1,7	0	0,0	0	0,0
9	X1.9	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
10	X1.10	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
11	X1.11	1	1,7	8	13,5	8	13,5	29	49,1	13	22,0

Sumber : Data primer jawaban responden terhadap variabel komitmen diolah, Tahun 2020
(lampiran halaman 81)

Variabel Iklim Organisasi

Dari pengumpulan jawaban rata-rata penilaian responden pada iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut ini :

Tabel 9
Jawaban responden terhadap Iklim Organisasi (X2)

No	Indikator	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Kurang setuju		Tidak setuju	
		Fre q	%	Fre q	%	Fre q	%	Fre q	%	Freq	%
1	X2.1	7	11,8	33	55,9	15	25,4	4	6,7	0	0,0
2	X2.2	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
3	X2.3	1	1,7	8	13,6	8	13,6	29	49,2	13	22,0
4	X2.4	19	32,3	29	49,1	8	13,6	1	1,7	1	1,7
5	X2.5	13	22,0	37	62,7	8	13,6	0	0,0	0	0,0
6	X2.6	4	6,8	15	25,4	19	32,2	16	27,1	5	8,5
7	X2.7	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
8	X2.8	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
9	X2.9	7	11,9	32	54,2	14	23,7	6	10,2	0	0,0
10	X2.10	9	15,3	28	47,5	17	28,8	5	8,5	0	0,0
11	X2.11	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
12	X2.12	9	15,2	31	52,5	15	25,4	4	6,7	0	0,0
13	X2.13	15	25,4	36	61,0	6	10,2	2	3,4	0	0,0
14	X2.14	13	22,0	37	62,7	8	13,6	1	1,7	0	0,0
15	X2.15	9	15,3	31	52,5	15	25,4	4	6,8	0	0,0

Sumber : Data primer jawaban responden terhadap variabel Iklim organisasi diolah, Tahun 2020 (lampiran halaman 81)

Variabel Kinerja

Dari pengumpulan jawaban rata-rata penilaian responden pada pemenuhan kebutuhan sosial dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut ini

Tabel 10
Jawaban responden terhadap Kinerja (Y)

No	Indikator	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Cukup setuju		Kurang setuju		Tidak setuju	
		Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
1	Y1	3	5,1	29	49,2	23	39,0	4	6,8	0	0,0
2	Y2	3	5,1	37	62,7	19	32,2	0	0,0	0	0,0
3	Y3	6	10,2	41	69,5	11	18,6	1	1,7	0	0,0
4	Y4	27	45,8	30	50,8	1	1,7	1	1,7	0	0,0
5	Y5	31	52,5	27	45,8	1	1,7	0	0,0	0	0,0
6	Y6	24	40,7	30	50,9	5	8,5	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data primer jawaban responden terhadap variabel Kinerja diolah, Tahun 2020 (lampiran halaman 81)

Pengujian Hipotesis

Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari komitmen dan iklim organisasi serta mana diantara faktor-faktor

Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru.....

tersebut yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa.

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor komitmen dan iklim organisasi, terhadap kinerja, maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Uji F untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis pertama dan uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 16.0 diperoleh hasil, seperti terlihat pada tabel 4.9

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Komitmen (X1)	0,110
2	Iklim Organisasi (X2)	0,189
Constanta = 9,120		
Sig = 0,000		
R Square = 0,627		DW = 1,731

Sumber : Data primer hasil analisis regresi diolah, Tahun 2020 (lampiran halaman 94)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :
Y= 9,120 + 0,110(X1) + 0,189(X2)

Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama ini menguji antar variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Bunyi hipotesis pertama adalah :
“Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komitmen dan iklim organisasi terhadap kinerja guru”.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh seperti Tabel 4.10 berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Hipotesis Pertama

F hitung	Sig. F
47,124	0,000

Sumber : Data primer hasil uji F diolah, Tahun 2020 (lampiran halaman 94)

Berdasarkan dari tabel 4.10 menunjukkan jika diuji secara bersama-sama antara variabel-variabel komitmen dan iklim organisasi pada guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa bagaimanakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dijelaskan berikut ini :

- a. Uji Statistik menggunakan uji F
- b. Untuk menguji hipotesis menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$
- c. Taraf signifikan yang didapat dari perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS versi 16.0 sebesar 0.000 atau 0%

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai F hitung 47,124 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai dari pada α ($0\% < 5\%$), , maka H_0 diterima. Hal ini berarti Variabel

Komitmen dan Iklim Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini menunjukkan bahwa hipotesa pertama dinyatakan **diterima**.

Pengujian Hipotesis Kedua

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel besar X1 dan X2 terhadap variabel tergantung (Y) dengan melakukan Uji t ini hipotesis kedua yang mengatakan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa) akan dibuktikan kebenarannya. Langkah awal yang harus dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau pada taraf nyata 5%. Berdasarkan uraian diatas hasil perhitungan nilai t dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 13
Nilai t hitung dan Signifikansi

No.	Variabel	Nilai t hitung	Sig	Keterangan
1.	X1	2,107	0,040	Signifikan
2.	X2	4,961	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer hasil uji t diolah, Tahun 2020 (lampiran halaman 94)

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Komitmen (X1) sebesar 2,107 dengan nilai signifikansi 0,040 dan nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi (X2) sebesar 4,961 dengan signifikansi 0,000. Terlihat bahwa dari dua variabel bebas (X1, dan X2) semuanya mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini berarti semua variabel : komitmen (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa maka hipotesis kedua dinyatakan diterima

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga ini menguji dari kedua variabel bebas yang terdiri dari komitmen (X1) dan iklim organisasi (X2), variabel manakah yang paling besar berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa, dengan cara mencari variabel manakah yang memiliki nilai dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan software SPSS V 16 maka didapatkan nilai Beta pada masing-masing variabel bebas seperti pada tabel 4.12 berikut ini

Tabel 14
Nilai Beta Masing-Masing Variabel Bebas

Variabel	Nilai beta
Komitmen (X1)	0.251
Iklim organisasi (X2)	0,591

Sumber : Data primer nilai beta variabel komitmen dan iklim organisasi diolah, Tahun 2020 (lampiran halaman 94)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa variabel iklim organisasi (X2) memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,591 hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel terikat (y) Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa. Dengan demikian maka hipotesa ketiga yang menyatakan “Variabel komitmen berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru tidak diterima (ditolak).

Dari analisa regresi linier dengan bantuan program SPSS atas data primer yang diambil dari para responden, ternyata variabel iklim organisasi (X2) memiliki nilai beta lebih besar **Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru.....**

daripada variabel komitmen (X1) yaitu sebesar 0,591. Dengan demikian variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa adalah variabel iklim organisasi (X2).

Kesimpulan

1. Komitmen dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa Wilmar-CKP, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa, kedua variabel tersebut harus diperhatikan.
2. Komitmen dan iklim organisasi secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa Wilmar-CKP. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t atas ketiga variabel tersebut.
3. Iklim organisasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Bina Bangsa Wilmar-CKP. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta atas variabel iklim organisasi lebih besar dibanding variabel komitmen.

Referensi :

- Allen, L. And Meyer. 2000. *Karya Manajemen*. Ghalia Indonesia. Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Kedua Jakarta
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Bandung
- Arimbawa, P. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. E-JurnalManajemen,8(2),7805–7835.
- Ausri, S. R., Susilo, H., & Sulisty, M. C. W. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 60(1), 172-179.
- Barkah. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap Prestasi Kerja suatu organisasi*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 9, No.8, September: 94 – 112
- Barker, R. 1994. *Relative Utility Of Culture And Climate Analysis To An Organizational Changeagent. An Analysis Of General Dynamics, Electronics Division*. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 2 No. 1: 68-87.
- Bloom. 2010. <http://id.wikipedia.org/wiki/kompetens>. Diakses September 2012
- Brent D. Ruben. 2000. *Communication and Human Behavior*. New York: Macmilland Publishing Company.
- Davies, 2006, *Guru sebagai Manajer*. Diakses via google.com. September 2012
- Depdiknas, 2003. *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003*.
- Depdiknas, 2005. *Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005*.
- Depdiknas, 2005. *Peraturan Pemerintah Standar Nasional Pendidikan nomor 19 tahun 2005*.
- Depdiknas, 2008. *Peraturan Pemerintah Guru nomor 74 tahun 2008*.
- Depdiknas, 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru.....**

- Duncon.2003.Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, Maret: 25 - 41.
- Forsdale, 2001. *Perspectives on Communication*. New York: Random House.
- Gagne. 1985. *Organizational Behaviour*. Annual Review of Psychology, Vol. 36: 573-611. Diakses via google.com. September 2012.
- George B. Redfern, 2008,. Measures of organizational climate by the multi-trait, multi-rater matrix. *Personnel Psychology*, Vol. 23: 493-512.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gibson, J.L., J.M. Evansevich, dan J.H. Donnelly. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Diakses melalui wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi/
- Gordon, 2008.. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 71: 261-81. Diakses via google.com, September 2012.
- I.G.A.K. Wardani, 2007. *Journal* Membangun Klas yang Kondusif. Diakses via Google.com. September 2012
- Inge Hutagalung dan Rajab Ritonga (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi*. Jurnal Kajian Komunikasi Vol 6 No.2, Desember 2018
- I Nyoman Susipta, 2915. *Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*. Jurnal Manajemen Gajayana, Vol. 12 No. 2, November 2015
- Jalal, F dan D.Supriadi. 2006. *Profesionalisme Guru*. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Junaidin, Akh, 2006. *Kepuasan Kerja Guru*, Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, Ed. I thn. I hal. 45-66.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Org. Diakses via google.com. September 2012
- Kohler, Jerry. W., Anatol, karl W. E dan Applbaum, Ronald L. 2001. *Organizational Communication: Behavioral Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winstons.
- Levinson, 2003. Organisational Culture, And Managerial Values. *The International Journal of Public Sector Management* Vol. 12 No. 7: Diakses via Google.com, September 2012.
- Lia. 2002. Komitmen Pegawai Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 1, No. 1, September: 74 – 85.
- Lierberman, (2007). http://id.wikipedia.org/wiki/profesional_teachs. Diakses September 2012.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammad Ali, 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Mojokerto*. Tesis. Program Magister Manajemen STIE Indonesia. Malang
- Mondy dan Noe. 209. *Journal* Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses via Google.com. September 2012
- Muhammad, A. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Ed. 1, Cet.4 Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Soleh Lubis, 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kerja*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015: 75-84

- Muljani, N. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September: 108 – 122
- Nasution, 2009. *Proses Belajar Mengajar Modern*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ni Luh Putu Dina Purnama¹ & I Gede Riana .2020. *Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud*.
E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7, 2020 : 2576-2595
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p06>
- Pines 2000. What 'is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 3. (July): 619-654
- P3G Depdikbud. 2007. Sepuluh Kompetensi Dasar Guru. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta
- Rivai, M. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Alih Bahasa Helinda dan Dewi Santika. Erlangga. Jakarta.
- Ruslan. A.T 2005. *Strategi Pembelajaran yang efektif*. Diakses via google.com.
September 2012
- Russamsi dan Yunus (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Pengembangan diri Pendidik terhadap kinerja guru masa pandemi covid-19. Masters thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung. 12 Nopember 2020
- Sanusi, A. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Buntara Media, Malang.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung Reflika Aditama
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, STIE YPKN, Yogyakarta
- Singarimbun, M., 2005. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Ketujuh. Yogyakarta, LP3ES.
- Steers, M. R. and W. L. Porter, 2001, *Motivation and Work Behavior*, Eighth Edition, McGraw Hill Book, Singapore.
- Steers, M.R. 2005. *Introduction to Organizational Behavior*. Scott. Foresman and Co.. New York.
- Stoner, James AF, R Edward Freeman, Daniel R Gilbert Jr, 2002, (terjemahan) *Manajemen*, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Sugeng (2019), *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 9(1), Desember 2019
- Sugiono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, B, 2003, *Pengaruh Faktor-faktor Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Program Pascasarjana, Universitas Parahiyangan, Bandung.
- Syah dalam Idochi. 2010. http://id.wikipedia.org/wiki/kompetensi_guru. Diakses September 2012.
- Uzer Usman, 2007. *Tugas-tugas Mulia Guru*. CV Alfabeta, Bandung

Wahyuni Daniati Sitorus, 2017 *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada hotel Grand Zuri Pekanbaru)*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol 4 No. 2, Oktober 2017

Yuyun Yuniasih dan Heri Herdiana (2017). *Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol 3 No. 1, Mei 2017