

Pengaruh Budaya Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat

Mutya Gustina¹, Matin², Yetty Supriati³

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of school culture and work climate on performance. This research was conducted in public high schools using a survey method with multiple linear regression analysis applied in hypothesis testing and 60 samples selected by the sampling area. The findings of this study are (1) the positive direct influence of school culture on performance, (2) the positive direct influence of the work climate on performance, and (3) the positive direct influence of school culture on the work climate. Based on the findings in this study, it can be concluded that school culture and work climate have a direct effect on performance, and school culture has a very significant degree of influence compared to the work climate.

Keywords: *School Culture, Work Climate and Performance*

PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjabarkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara (Indonesia, 2003).

Secara formal, proses pendidikan terjadi didalam lingkungan sekolah baik didalam maupun diluar kelas. Terjadinya interaksi sosial antara siswa dan guru, guru dan guru, dan kepala sekolah juga dengan semua warga sekolah menjadi proses tranformasi nilai. Guru sebagai salah satu komponen penting dalam melakuka transfer nilai dan pengetahuan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan

pendidikan, sebab itu guru dituntut memiliki keahlian sosial juga intelektual.

Guru menjadi kontributor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam sektor pendidikan. (Basir, 2015) menyadari pentingnya peran guru dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bekerjasama dengan berbagai pihak terus melakukan berbagai usaha pembangunan pendidikan salah satunya adalah pelatihan bagi para guru dan tanaga pendidikan lainnya dengan tujuan adanya peningkatan kinerja. Dengan kata lain, bahwa kinerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa di Sekolah.

Guru yang menjadi salah satu sumber daya penting dalam sebuah organisasi (read: sekolah) sebab itu guru dituntut untuk memiliki kemampuan-kemampuan yang professional

¹ Mahasiswa Manajemen pendidikan PPs UNJ. Email: mutyagustina@gmail.com

² Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

³ Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, kinerja guru perlu dijaga bahkan ditingkatkan, karena kinerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diungkapkan Bevan (2012) dalam Thushel Jayaweera (2015) bahwa *“Job performance is a very significant factor affecting profitability of an organization.”* Kinerja yang tidak efisien akan membawa kerusakan atau dampak negative terhadap organisasi karena kinerja berkaitan dengan produktivitas, profitabilitas dan efektivitas organisasi. Demikian yang pendapat Okoyo dan Ezejiofor (2013) menegaskan bahwa *“Inefficient job performance will bring about a tragedy to the organization as associated with lower productivity, profitability and impairment of overall organizational effectiveness”*.

Karena adanya dampak terhadap organisasi, kinerja menjadi tindakan yang perlu ditingkatkan. Kinerja mengacu pada tindakan yang dapat diukur, perilaku yang berkaitan dengan kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi. Viswervan (2018) dalam sebuah tulisannya tentang *Perspectives Models of Job Performance* mengungkapkan bahwa *“job performance refers to scalable actions, behavior and outcomes that employees engage in or bring about that are linked with and contribute to organizational goals.”*

Dalam hal pencapaian kinerja yang lebih baik, budaya menjadi salah satu pendorong lahirnya kebiasaan-kebiasaan baik dari sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi, dalam konteks ini adalah sekolah. Tom Maxwell, (1991) dalam tulisannya memberikan tiga penjelasan yang berbeda tentang budaya yaitu: *“There is, first, the “ideal”, in which culture is a state or process of human perfection in terms of certain absolute or universal values. then, second, there is the “documentary” in which culture is the body of intellectual and imaginative work, in which, in a detailed way human thought and experience are variously recorded. Finally, third, there is definition of culture, in which culture is a description of a particular way of life, which*

expresses certain meanings and values not only in art and learning but also in institutions and ordinary behaviour.

Sekolah menjadi salah satu lembaga penyelenggara pendidikan yang diatur dalam perundang-undangan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sekolah menjadi tempat untuk belajar seperti membaca, menulis dan belajar untuk berperilaku yang baik. Sekolah juga merupakan bagian integral dari suatu masyarakat yang berhadapan dengan kondisi yang terdapat dalam masyarakat sekarang. Sekolah juga merupakan lingkungan kedua tempat anak-anak berlatih dan menumbuhkan kepribadiannya. (Zanti Arbi dalam Made Pidarta, 1991:171). Karenanya, sekolah harus dapat memiliki upaya-upaya strategis dalam mendorong terwujudnya tujuan pendidikan nasional sebagaimana tertulis dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Selain itu, sekolah juga dapat menjadi tempat menumbuhkan dan mensosialisasikan nilai-nilai budaya, tidak hanya terbatas pada nilai-nilai keilmuan tetapi semua nilai kehidupan yang memungkinkan mampu mewujudkan manusia yang berbudaya, dan ini dapat dilihat dari kinerjanya, pengetahuan, cara berpikir, sikap, perilaku dan cara memecahkan masalah yang timbul. Sekolah bukan hanya tempat mendapatkan ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pusat pengembangan sikap dan budaya profesional. Sebab itu, sekolah harus didorong untuk memiliki karakteristik tersendiri dengan menumbuhkan nilai-nilai budaya di sekolah tersebut.

Kabupaten Sumbawa Barat sebagai salah satu daerah dari sembilan kabupaten/kota yang berada di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat terletak di ujung barat Pulau Sumbawa pada posisi 116°42' sampai dengan 117°05' Bujur Timur dan 08°08' sampai dengan 09°07'

Lintang Selatan dengan luas wilayah daratan KSB tahun 2004 seluas 184.902 ha, mencakup lima kecamatan. Tanggal 20 Nopember diperingati sebagai hari lahir Kabupaten Sumbawa Barat karena pada tanggal 20 Nopember 2003 merupakan saat/waktu persetujuan oleh Presiden dan DPR terhadap pembentukan Kabupaten Sumbawa Barat. Sebagai kabupaten yang baru yang sedang membangun dan menata kehidupan kota dan kehidupan masyarakatnya investasi terhadap dunia pendidikan menjadi perhatian dalam pembangunan. Dalam sektor pendidikan, Kabupaten Sumbawa Barat masih sangat membutuhkan. Jumlah sekolah baik negeri maupun swasta dari jenjang pendidikan Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas mencapai 353 sekolah dengan jumlah murid 36.539 dan guru 3.722 dengan rasio antara guru dan murid mencapai angka 10. Sumber daya inilah yang dikelola oleh pemerintah. Pemaknaan pendidikan sebagai mata rantai utama yang terkait dengan solusi dari berbagai masalah kesejahteraan karena merupakan investasi panjang dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sebagai motor penggerak utama pembangunan menuju kesejahteraan serta kualitas sumberdaya manusia yang unggul akan membawa implikasi langsung terhadap peningkatan daya saing sehingga mampu melakukan terobosan pemikiran yang optimal dalam usahanya untuk meningkatkan kesejahteraan, memutus rantai kemiskinan dan utamanya kebodohan menjadi pijakan utama bagi masyarakat khususnya pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dalam memberikan perhatian yang tinggi terhadap dunia pendidikan, terutama dalam pemerataan akses pendidikan bagi anak usia sekolah.

Jika merujuk pada pada hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang digelar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada bulan November 2015 yang lalu, menunjukkan bahwa kompetensi guru di Kabupaten Sumbawa Barat masih berada dibawah rata-rata nasional yaitu sebesar 53.05 dan dibawah standar skor minimal yaitu 55 dengan skala maksimal 100. Hal ini

menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik dibumi pariri lema bariri masih memperhatikan, padahal mutu guru berdampak kepada mutu pendidikan. Kepala Bidang Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Sumbawa Barat, Aku Nurrahmadin S.Pd pun mengakui bahwa kompetensi guru di Kabupaten Sumbawa Barat masih rendah. Bupati Sumbawa Barat, Dr. Ir. H. W Musyafirin MM mengharapkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan di Kabupaten Sumbawa Barat terus meningkat, dan harus berdampak pada peningkatan prestasi siswa dengan usaha-usaha yang terus dilakukan oleh pemerintah.

Berdasarkan Neraca Pendidikan Daerah Tahun 2016 yang diterbitkan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan pada November 2016 dan disajikan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sumbawa Barat menunjukkan hasil Uji Kompetensi Guru Kabupaten Sumbawa Barat mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya di angka 57,18 melampui standar provinsi 52,35 juga standar nasional 56,69. Sebuah hasil yang membanggakan, meski demikian dibutuhkan usaha-usaha yang lebih produktif dan terstruktur supaya kinerja guru menjadi lebih berkualitas (dikpora.sumbawabarakab.go.id).

Sebab itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menjadi hal penting yang harus diketahui sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja guru-guru SMA Negeri di Kabupaten di Sumbawa Barat. Budaya sekolah dan iklim kerja merupakan dua faktor yang perlu dianalisis pengaruhnya, karena dua faktor ini berhubungan langsung dengan guru selama berada di lingkungan sekolah. Mempelajari, mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas atau kinerja guru menjadi hal penting yang harus diketahui sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja guru-guru di Kabupaten Sumbawa Barat khususnya guru-guru SMA Negeri.

Kajian Teori

Kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan oleh orang-orang yang sesuai dengan tujuan dari organisasi. Kinerja itu sendiri multidimensi dan perilaku yang menunjukkan suatu kinerja dapat dijadikan skala dalam rangka kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini juga merupakan sesuatu yang penting untuk menunjukkan kinerja mereka sebagai bagian dari keluaran/hasil kerjanya, dimana hal ini disebut sebagai efektif. (Wayne, 2002:60) *Performance may be defined as observable things people do that are relevant for the goals of the organization. Job performance itself is multidimensional, and the behaviors that constitute performance can be scaled in terms of the level of performance they represent. It also is important to distinguish performance from the outcomes or result of performance, which constitute effectiveness.*

David W. Frank Johnson (1998:185) mengemukakan bahwa kinerja adalah *“a rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition”*. Kinerja seseorang menunjukkan tingkat kompetensi atau profesionalismenya. Menurutnya, kemampuan atau kompetensi diartikan sebagai suatu kinerja yang rasional yang mana memberikan kepuasan yang mencapai tujuan dalam suatu kondisi.

Kinerja juga merupakan komponen sentral di dalam organisasi yang didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas dari partisipan dalam memberikan pelayanan yang memberi pengaruh terhadap partisipan lainnya. Hartel (2005:47) mengatakan *“performance, which is a central component of an organization, is defined as “all the activity of participant on a given occasion that serves to influence any of the other participant”*

Schermerhorn dkk (2003:9) juga mengemukakan hal yang sama bahwa *“performance- the quality and quantity of the work produced or the services provided by the work unit as a whole”*. Bahwa kinerja- kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dibuat atau pelayanan yang diberikan dari unit kerja secara keseluruhan. Luthans (2008:392) juga

berpendapat bahwa, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat dan penjelasan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, kinerja guru dipahami sebagai hasil suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya juga tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dinilai dari berbagai aspek baik secara kuantitas ataupun kualitas dari pekerjaan yang dilakukannya. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan untuk mengetahui capaian-capaian seseorang dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Sekolah dapat dipandang sebagai sebuah sistem sosial yang terorganisir secara logis, fungsional, dan terarah untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Bahwa sekolah dapat dipandang sebagai sistem sosial yang memiliki struktur tersendiri selaras dengan ciri organisasi seperti yang dikemukakan oleh Weber, bahwa adanya hubungan-hubungan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok dalam suatu sistem sosial. Buchanan dalam Iskandar Agung (2010:92) juga mengungkapkan bahwa sekolah juga memenuhi ciri sebagai sebuah organisasi, yakni sebagai pengelompokan sumberdaya dengan sejumlah problem dasar; (1) pembagian dan pengalokasian kerja (2) koordinasi pekerjaan, (3) rekrutmen anggota, (4) pemberian motivasi pekerja, dan (5) alokasi dan penggunaan sumberdaya bagi kelangsungan organisasi. Dahl (2002) mengatakan bahwa organisasi sebagai sebuah entitas sosial yang berorientasi pada sasaran dan mempunyai struktur yang terencana dengan baik. Griffin & Morhead (2006) juga memberikan pengertian bahwa organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal diatas bahwa untuk memahami budaya sekolah dimulai dengan memahami budaya organisasi.

Pakar manajemen mendefinisikan budaya organisasi dengan berbagai versi, dan Gibson (2006:31) mengatakan bahwa *organization culture is, what the employes perceives and how this perception creates a patern of beliefs, values and expectations*. Budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh anggota dan bagaimana persepsi menciptakan sebuah pola dari keyakinan dan nilai-nilai serta harapan.

Menurut Steven (2008:460) budaya organisasi merupakan pola dasar asumsi dan nilai-nilai bersama yang mengatur anggota dalam suatu organisasi, memikirkan dan bertindak dalam memecahkan permasalahan. “*The basic pattern of shared values and assumption governing the employees wiyhin an organization think about and act on problem opportunities*”. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ivansevich bahwa budaya organisasi juga merupakan suatu pola dari seperangkat asumsi-asumsi dasar yang digunakan oleh anggotanya dalam menyelesaikan masalah-masalah adaptasi internal maupun eksternal, yang berhasil dengan baik dan dianggap sah. Kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai suatu cara yang tepat dalam merasakan, memandang dan menganalisa masalah. “*Organizational culture is what the employess perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations*”.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam memberikan kekhasan dan membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memberikan identitas (*sense of identity*) pada anggota organisasi (Ali, 2005:111).

Patterson, Purkey dan Parker mencoba merangkum sebuah kesimpulan umum tentang budaya sekolah, dan mengatakan bahwa budaya sekolah mempengaruhi perilaku dan pencapaian siswa. Budaya sekolah Budaya sekolah unik. Budaya sekolah memberikan fokus dan tujuan yang jelas untuk sekolah, budaya dapat menjadi kontraproduktif dan hambatan untuk keberhasilan pendidikan; budaya juga dapat bersifat menindas dan

diskriminatif untuk berbagai subkelompok di dalam sekolah. Berlangsung perubahan mendasar (misalnya perubahan dalam praktik mengajar atau struktur pengambilan keputusan). Patterson (2018) “*Summarize the general knowledge base regarding school culture: school culture does affect the behaviour and achievement of elemnetary and secondary school students. School culture does not fall from the sky, it's created and thus can be manipulated by people within the school. School cultures are unique. To extent that provides a focus and clear purpose for the school, culture can be counterproductive and obstacle to educational succes; culture also can be oppressive and discriminatory for various subgroups within teh school. Lasting fundamental cange (e.g.changes in teaching practices or the decision making structure)*”.

Diana Goncalves dan Andre Paulilo (2018), menjelaskan definisi budaya sekolah secara umum dengan mengatakan bahwa: istilah budaya sekolah mengacu pada keyakinan, persepsi, hubungan, sikap, dan aturan tertulis dan tidak tertulis yang membentuk dan mempengaruhi setiap aspek tentang bagaimana fungsi sekolah, tetapi istilah ini juga mencakup masalah-masalah yang lebih konkret seperti keamanan fisik dan emosional siswa. , keteraturan ruang kelas dan ruang publik, atau sejauh mana sekolah merangkul dan merayakan keragaman ras, etnis, bahasa, atau budaya. *The term school culture generally refers to the beliefs, perceptions, relationships, attitudes, and written and unwritten rules that shape and influence every aspect of how a school functions, but the term also encompasses more concrete issues such as the physical and emotional safety of students, the orderliness of classrooms and public spaces, or the degree to which a school embraces and celebrates racial, ethnic, linguistic, or cultural diversity*.

Dari beberapa uraian yang disampaikan diatas, bahwa budaya sekolah merupakan nilai, keyakinan, aturan dan sejenis lainnya yang menjadi orientasi dan acuan bersama yang ada didalamnya berwujud perilaku. Secara eksplisit tergambar bahwa budaya sekolah

merupakan (1) seperangkat nilai yang disepakati bersama, (2) memberikan stimulan kepada anggota dalam mewujudkan perilaku atau tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian budaya berfungsi sebagai pengandali sosial (*social control*) terhadap tindakan warga yang ada didalam sekolah.

Newel (1978: 170) dalam Susanto (2010) menyatakan pengertian iklim sebagai keseluruhan sistem yang mempengaruhi sekelompok orang atau organisasi, yang meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, subsistem, atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, prosedur dan sebagainya. Pernyataan ini menunjukkan menunjukkan bahwa iklim merupakan konsep umum yang mencerminkan kualitas kehidupan suatu organisasi.

Sedangkan Milton (1981:458) menyatakan iklim merupakan sebagian dari produk lingkungan. Masih dalam Sutanto Davis dan Newstrom (2002:234) juga menyatakan iklim merupakan suatu konsep system yang menggambarkan seluruh gaya hidup sebuah organisasi. Ketika gaya hidup ditingkatkan, ada kecenderungan terjadinya peningkatan kinerja yang dapat diukur. Dengan demikian iklim dapat diartikan sebagai sebuah suasana kerja yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Haslam, et al., (2010) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Menurut Robert G. Owens dalam Wirawan (2007 : 122) mendefinisikan iklim kerja sebagai “.....study of perception that individuals have of various aspects of the environment in the organization”. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.

Dalam penelitian ini, iklim kerja sebagaimana yang dimaksud oleh Stringer (2004:130) dalam Yoeyong Rahsel, menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (dalam Pramono, 2004) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Aluguro, 2004). Milton (1981, dalam Hariska, 2008) mengemukakan bahwa iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Merujuk kepada pendapat yang telah disampaikan para ahli, bahwa iklim kerja merupakan suasana atau kondisi yang dirasakan oleh para pekerja, yang tercipta dari interaksi atau hubungan sosial individu pekerja kemudian mempengaruhi perilaku pekerja. Iklim kerja erat kaitannya dengan ciri suatu lingkungan kerja. Iklim kerja akan menggambarkan bagaimana perbedaan lingkungan kerja yang satu dengan yang lainnya. Membahas tentang iklim kerja dalam suatu organisasi, sebenarnya kita sedang membahas ciri atau sifat yang tercipta dari adanya interaksi yang terjadi sesama pekerja yang ditandai dengan rasa saling menghormati, saling percaya, saling mengerti dan lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey dengan teknik analisis regresi ganda, yang mengkaji pengaruh budaya sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Kabupaten Sumbawa Barat. Sedangkan populasi terukur dalam penelitian ini adalah guru yang 3 SMA Negeri Kabupaten Sumbawa Barat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *area sampling* (pengambilan sampel berdasarkan area). Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang guru SMA Negeri.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa daftar pernyataan yang akan diberikan kepada subyek penelitian. Daftar pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dari konsep dalam penelitian ini, dan melalui uji coba validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas instrumen dihitung dengan korelasi *product moment* dari Pearson. Dan perhitungan reliabilitas butir instrumen menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

Jumlah butir instrumen Budaya Sekolah sebelum dilakukan uji coba adalah 40 butir soal. Setelah dilakukan uji coba dan analisis, dari 40 butir pernyataan terdapat 2 butir yang tidak valid yaitu butir nomor 5 dan 15 sehingga hanya 38 butir valid dengan hasil uji reliabilitasnya sebesar 0,978. Jumlah butir instrumen Iklim kerja sebelum dilakukan uji coba adalah 40 butir soal. Setelah dilakukan uji coba dan analisis, dari 40 butir pernyataan terdapat 11 butir yang tidak valid yaitu butir nomor 1, 4, 11, 12, 15, 17, 19, 22, 23, 29 dan 31 sehingga hanya 29 butir valid dengan hasil uji reliabilitasnya sebesar 0,915. Jumlah butir instrumen Kinerja sebelum dilakukan uji coba adalah 40 butir soal. Setelah dilakukan uji coba dan analisis, dari 40 butir pernyataan terdapat 1 butir yang tidak valid yaitu butir nomor 12 sehingga hanya 39

butir valid dengan hasil uji reliabilitasnya sebesar 0,970.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.729	20.443		3.851	.000
	Budaya Sekolah	.349	.111	.369	3.155	.003
	Iklim Kerja	.313	.118	.309	2.644	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: = **78,729 + 0,349 X₁ + 0,313 X₂**

Hal ini berarti jika budaya sekolah (X₁) dan iklim kerja (X₂) nilainya 0, maka kinerja (Y) mempunyai nilai sebesar 78,279. Nilai koefisien X₁ sebesar 0,349 yang berarti apabila budaya sekolah (X₁) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,349 pada konstanta sebesar 78,729 dengan asumsi nilai koefisien X₂ tetap. Koefisien X₁ bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara budaya sekolah dengan kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat budaya sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja.

Sementara itu, nilai koefisien X₂ sebesar 0,313 yang berarti apabila iklim kerja (X₂) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,313 pada konstanta 78,729 dengan asumsi nilai koefisien X₁ tetap. Koefisien X₂ bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara iklim kerja dengan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat iklim kerja maka semakin meningkat pula kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya sekolah memiliki korelasi positif dengan kinerja guru. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan terhadap pasangan data penelitian antara budaya sekolah dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,349 dan iklim kerja dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,313. Sedangkan konstanta yang dihasilkan sebesar 78,729, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 78,729 + 0,349 X_1 + 0,313 X_2$. Dari hasil uji coba simultan (uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar 16,647 > nilai F_{tabel} sebesar 3,150 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Setiyati di SMK Negeri Kabupaten Gunung Kidul disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan terhadap pasangan data penelitian antara iklim kerja dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,438 dan menghasilkan konstanta sebesar 123,415, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 123,415 + 0,438 X_2$. Jadi, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara iklim kerja dengan kinerja. Sedangkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar 13,340 > nilai F_{tabel} sebesar 3,150 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Benny Usman juga ini berhasil menguji hipotesisnya tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Palembang dan ditemukan bahwa secara parsial variabel iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan

signifikan secara simultan antara budaya sekolah dan iklim kerja dengan kinerja. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa budaya sekolah dan iklim kerja mempengaruhi kinerja atau semakin efektif kegiatan yang meningkatkan budaya sekolah dan iklim kerja, maka semakin baik pula kinerja.

Penelitian yang relevan sebelumnya menguatkan hasil dari penelitian ini. Peneliti sebelumnya menyatakan bahwa penelitian yang dilakukannya berhasil menguji hipotesis penelitian tentang Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di MA Kabupaten Cilacap pada tahun 2013. Dari hasil perhitungan uji simultan (uji F) yang dilakukannya diperoleh $F_{hitung} = 12,678 > F_{tabel} = 3,150$ dengan kriteria koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Koefisien korelasi di uji pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Jika H_0 ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara budaya sekolah dan iklim kerja dengan kiner.

KESIMPULAN

Dari hasil olah data dan analisa juga pembahasan dalam penelitian ini didapatkan bahwa dari dua variabel (budaya sekolah dan iklim kerja) yang diteliti, dibandingkan iklim kerja, variabel budaya sekolah berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja guru dengan perolehan F_{hitung} sebesar 16.647 > nilai F_{tabel} sebesar 3,150. Selain itu, hasil lainnya adalah menjawab hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

Pertama bahwa budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Kedua bahwa iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru

Ketiga bahwa budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap iklim kerja.

Artinya bahwa semakin baik dan positif budaya sekolah dan iklim kerja yang ditumbuh kembangkan didalam sekolah maka semakin baik pula kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ai Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005)
- Basir, Muhammad. *Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja SMP*. (Journal of EST, Volume 1, Nomor 2: September 2015) hal: 8-19 ISSN:2460-1497
- Charmine E.J. Hartel, Wilfred J. Zerbe, Neal M. Ashkanasy, *Emotions In Organizational Behaviour*. (New Jersey; Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2005)
- Claren A, Newel. *Human Behaviour in Educational Administration* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1978)
- Charles R, Milton. *Human Behaviour in Organizations: Three Level of Behaviour* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1981)
- Dikutip dari Husaini Usman. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara: 2006)
- David W. Frank Johnson, *Joining Training, Group Theory and Group Skill* (Viaton Company, 1998)
- Fred Luthans, *Organizational Behaviour* (New York: Mc Graw-Hill Inc, 2008)
- John R. Schermerhorn Jr. James G. Hunt and Richard N. Osborn, *Organizational Behaviour* (America: Jhon Wilet & Sons, Inc, 2003)
- Jayaweera, Thushel. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. (International Journal of Bussiness and Management Vol 10 No 3; 2015) hal. 271
<https://pdfs.semanticscholar.org/68a6/677081558f84755557619cdc387377d38abb.pdf> (diunduh 10 Juli 2018)
- James, L. Gibson, et, al, *Organizational Behaviour; Structure Procceses* (New York: McGraw-Hill, 2006)
- Keith Davis dan John W Newstroom, *Human Behaviour at Work Organizationn Behaviour* (New York: McGraw-Hill, Inc, 2002).
- M. Buchanan. *Freedom in Constitutional Contract, Perspective of a Political Economist* (London; 1997)/Iskandar Agung. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. (Universitas Negeri Jakarta: 2010)
- Maxwell, TW and Thomas, Ross. *Journal of Educational Administration: School Climate and School Cuktore*. (University of New England: 1991)
https://www.researchgate.net/publication/235300819_School_Climate_And_School_Culture (diunduh pada 10 Juli 2018)
- Patterson, purkey and Parker. *The School Culture;*
<http://www.sedl.org/change/school/culture/html>, h 2-3 (diakses 20 Agustus 2018)
- Robert L. Dahl. *Manajemen*. (Jakarta; Gramedia, 2002)
- Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behaviour* (New York: McGraw-Hill, 2008)
- Salindeho, Charles L. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No 3, Edisi Khusus SDM 2016: 303-318*.
<https://media.neliti.com/media/publications/128537-ID-analisis-pengaruh-iklim-kerja-dan-pengem.pdf> (diakses 7 Agustus 2018)
- Viswesvaran, Chockalingam. *Perspectives on Models of Jobs Perfomance* (PDF) Perspectives on Models of Job Performance. Available from: https://www.researchgate.net/publication/229645528_Perspectives_on_Models_of_Job_Performance (diakses 10 Juli 2018).
- Vidal, Diana Goncalves anda Andre P. Online Publication Date: Jan 2018
DOI:

10.1093/acrefore/9780190264093.01
3.59
education.oxfordre.com/view/10.109
3/acrefore/9780190264093.001.0001/
acrefore-9780190264093-e-59
diakses pada 7 September 2018

Wayne F Cascio, Herman Aguinis. *Applied
psychology in human resouces
management*. (New Jersey; Pearson
Prentice Hall, 2002)

[http://dikpora.sumbawabarakab.go.id/jendela/
neraca-pendidikan](http://dikpora.sumbawabarakab.go.id/jendela/
neraca-pendidikan)