Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1219-1227
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4983

Pengaruh Iklim Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMA Se-Kecamatan Sungai Gelam

Muhammad Arya Dika*, M. Habi Firjatullah, Robin Pratama, Ali Idrus
Universitas Jambi
*Correspondence: aryadicka3@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Iklim sekolah dan komitmen dianggap penting untuk meningkatkan kinerja guru. Kualitas kinerja guru mempengaruhi kualitas hasil pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 60 guru, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dan seluruh kelompok guru dijadikan sebagai populasi. Uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah dan komitmen dapat meningkatkan kinerja guru, maka penelitian ini berfokus pada bagaimana guru dapat meningkatkan kinerjanya melalui iklim sekolah dan komitmen. Sedangkan untuk kepuasan kerja sebagai variabel mediator tidak memiliki pengaruh untuk variabel komitmen terhadap kinerja guru.

Kata kunci: iklim, komitmen, kinerja, kepuasan kerja.

Abstract. *This research aims to determine the influence of school climate and commitment on teacher performance through job satisfaction. School climate and commitment are considered important for improving teacher performance. The quality of teacher performance influences the quality of educational outcomes. The research method used in this research is a quantitative approach technique. The sample was 60 teachers, the sampling technique used was total sampling, and the entire group of teachers was used as the population. Descriptive statistical tests, normality tests, linearity tests, and hypothesis tests are data analysis techniques used in this research. The results of this research show that school climate and commitment can improve teacher performance, so this research focuses on how teachers can improve their performance through school climate and commitment. Meanwhile, job satisfaction as a mediator variable has no influence on the commitment variable on teacher performance.*

Keywords*: climate, commitment, performance, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi semua orang. Tiga tujuan utama pendidikan adalah untuk meningkatkan produksi, mengubah manusia menjadi individu yang lebih mandiri, dan memperoleh pengetahuan dan pemahaman baru. UndangUndang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 1 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Peran guru sebagai agent of change harus mampu untuk mengembangkan potensi siswa. Pertumbuhan pendidikan harus mencakup aspek kompetensi berkaliber tinggi, yang terdiri dari komponen pengetahuan, sikap, dan keterampilan, untuk membangun generasi yang prospektif, seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang.

Seorang guru harus senantiasa dan konsisten meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya guna meningkatkan kualitas kinerja sebagai pendidik. Kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karir kepangkatan dan jabatannya.

Menurut Asrori (2011) kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya. Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu faktor iklim sekolah. Iklim sekolah merupakan suasana yang muncul dari adanya hubungan seluruh komponen dalam suatu sekolah itu menggambarkan iklim sekolah secara keseluruhan yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain. Sejalan dengan Setiawan (2012) yang mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan bentuk lingkungan sosial (non fisik) yang menjadi ciri khas suatu sekolah yang nantinya dapat mempengaruhi seluruh komponen yang terdapat di dalamnya, dalam berinteraksi antara satu dengan yang lain.

Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut 3 mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Warto (2012) yang menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru didalam sekolahan baik itu fisik dan non fisik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang tenaga pendidik ialah komitmen dari guru itu sendiri yang mana dari komitmen ini juga bisa menjadi hal yang menentukan kinerja seseorang itu dapat menjadi meningkat atau menurun. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seorang atau individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mangkunegara (2005) menyatakan komitmen merupakan salah satu faktor individu yang memengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini adalah guru. Komitmen guru dapat dibangun dengan menumbuhkan kesadaran akan tugasnya sebagai seorang pengajar dan pendidik, bahwa guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap akademis, namun juga bertanggung jawab terhadap perkembangan psikologis dan kepribadian peserta didik. Komitmen dalam mendidik dan mengajar para murid tidak sekedar diartikan secara teori namun lebih mengarah pada praktek di kelas.

Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh pandangan optimis seorang guru terhadap pekerjaan mereka dan semua orang yang berinteraksi dengan mereka sehari-hari.

Sebagian besar orang menghabiskan waktunya di tempat kerja, kepuasan kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini berkaitan dengan pendapat Pamungkas & Jabar (2014) yang mengatakan bahwa sejumlah strategi dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti memiliki kebijakan yang terbuka dan menekankan prestasi karena mengajar berhubungan langsung dengan keberhasilan siswa, yaitu keberhasilan pendidikan. Berdasarkan teori ini, bahwasanya iklim sekolah/suasana sekolah adalah sebagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, selain itu juga komitmen guru juga ikut berpartisipasi dalam lingkungan sekolah sebagai sebuah organisasi pada dasarnya adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh guru dan terkait dengan sikap positif yang kuat terhadap organisasi tempat kerja, termasuk kepemilikan dan hubungan dengan identitas dan loyalitas terhadap organisasi dan tujuannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas guru adalah kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru adalah kepuasan kerja. Guru yang senang dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dibandingkan yang tidak.

Kecamatan Sungai Gelam terdapat 3 Sekolah Menengah Atas (SMA) terdiri dari 2 SMA Negeri (SMA Negeri 10 Muaro Jambi dan SMA Negeri 12 Muaro Jambi) serta 1 SMA Swasta (SMAS YKI Petaling). Sedangkan untuk jumlah dan status guru yang mengajar di ketiga sekolah tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Data Guru SMA Se-Kecamatan Sungai Gelam

No	Sekolah	Status Kepegawaian		Jumlah
		ASN	Non-PNS	
1.	SMA Negeri 10 Muaro Jambi	26	14	40
2.	SMA Negeri 12 Muaro Jambi	1	8	9
3.	SMKS YKI Petaling	0	11	11
Total		27	33	60

Sumber: Tata Usaha SMA N 10, SMA N 12 Muaro Jambi dan SMAS YKI Petaling

Berdasarkan hasil observasi pada Tabel 1 diketahui bahwa di SMA Negeri 10 Muaro Jambi terdapat total 40 guru, yang dimana 26 berstatus ASN dan 14 berstatus Non-PNS, kemudian di SMA Negeri 12 Muaro Jambi hanya terdapat total 9 guru, yang berstatus ASN hanya 1 guru, sedangkan Non-PNS sebanyak 8 guru, dan di SMAS YKI Petaling terdapat total 11 guru, seluruh guru di sekolah tersebut bertatus Non-PNS. Guru Non-PNS (Guru Honorer) adalah guru yang mengajar di sekolah yang diangkat dan mendapatkan SK rata-rata hanya dari Kepala Sekolah. Di lain sisi jarak yang harus ditempuh seorang guru untuk mengajar kadang kala sangat jauh. Peran guru dalam kinerjanya haruslah ditingkatkan baik proses pembelajaran yang harus berinovasi. Mengenali lingkungan sekolah yang efektif, keterlibatan guru, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pendidik. Dan juga ditemukanya kurangnya semangat guru berpartisipasi aktif dalam hal kegiatan untuk meningkatkan prestasi sekolah tersebut.

Iklim di ketiga sekolah tersebut, cukup baik dan suasana atau kondisi di sekitar sekolah aman dan sudah bersih, namun lingkungan belum diberdayakan secara optimal sebagai sumber belajar sehingga kegiatan masih terbatas, di SMA Negeri 12 Muaro Jambi dan SMAS YKI Petaling masih ada beberapa guru yang kurang mampu menciptakan suasana sekolah yang kondusif ataupun kekeluargaan di dalamnya, dan kurangnya membangun komunikasi yang baik antara sesama guru. Untuk di SMA Negeri 10 Muaro Jambi, masih terdapat beberapa guru yang tidak dapat mengenali karakter seorang siswa, yang dimana dengan memahami karakter seorang siswa, maka dapat membangun komunikasi yang baik dalam proses pembelajaran berlangsung.

Sedangkan mengenai komitmen guru di SMA Negeri 10 Jambi cukup baik akan tetapi masih ada juga guru yang tidak memenuhi jam mengajar yang sudah ditetapkan. Di SMA Negeri 12 Muaro Jambi dan SMAS YKI Petaling terkait komitmen guru disekolah tersebut belum optimal, hal ini terlihat dari guru yang beberapa kali terlambat masuk kelas dan mengakhiri pembelajaran tidak tepat pada waktunya, dan terkadang masih ada juga guru yang tidak hadir di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas. Hal ini secara tidak langsung mengurangi komitmen dari guru tersebut bahwasanya profesinya sebagai pengajar atau tenaga pendidik dan menciptakan pembelajaran yang bermutu dan berkomitmen memajukan sekolah itu yang mana jika komitmen dari guru itu sendiri kurang maka kinerjanya pun juga bisa menurun.

Sedangkan mengenai kepuasan kerja di ketiga sekolah tersebut sudah cukup baik tetapi masih ada juga guru di SMA Negeri 12 Muaro Jambi dan SMA Negeri 10 Muaro Jambi yang belum merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, seperti masih adanya guru yang merasa tidak dirugikan jika berhenti dari sekolah tersebut dan penyebab lainnya ialah dari promosi seorang guru. Di SMAS YKI Petaling terkait kepuasan kerja seorang guru disekolah tersebut belum optimal, hal ini terlihat dari guru yang masih rendah motivasi kerjanya, seperti kurang semangat dalam mengajar dan meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan sering terjadi jam pelajaran kosong.

Keberhasilan pembelajaran dapat tergerak oleh kesediaan tenaga pendidik untuk mempersiapkan siswa di tahap pelaksanaan belajar mengajar. Jika kinerja guru Indonesia yang tidak kompeten diabaikan dan tidak ada tindak lanjut dan perbaikan, kualitas pendidikan akan memburuk. Supriadi (2001) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan sepertiganya ditentukan oleh guru. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja guru. Hadiri (2021) mengemukakan bahwa setidaknya ada beberapa penyebab rendahnya kinerja guru, antara lain: 1). masih

banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, 2). rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, 3). pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, 4). masih terdapat perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui. pengaruh iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja se-Kecamatan Sungai Gelam.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan bagaimana faktor-faktor penelitian akan mempengaruhi hasil. Metode survey dipilih untuk mengetahui berada pengaruh daya tarik iklan dan citra mereka terhadap keputusan konsumen. Menurut Sugiyono (2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digenerasikan dalam bentuk angka. Penelitian ini tergolong sebagai penelitian survey *cross section design* yaitu desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu kepada sampel Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan kinerja guru SMA seKecamatan Sungai Gelam yang berjumlah 60 guru dari 3 sekolah.

Sampel dalam penelitian ini yaitu 60 guru yang dimana jumlah guru SMAN 10 Muaro Jambi ialah 40 guru, SMAN 12 Muaro Jambi 9 guru dan SMAS YKI Petaling 11 guru, yang didapat dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Data Primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian atau dari sumber aslinya (Suhono & Al Fatta, 2021). Data di dapat dari penyebaran angket atau kuesioner. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk survei dan sering kali berisi pertanyaan terkait survei untuk ditanggapi oleh responden.

Angket dalam penelitian ini menggunakan model Likert, yaitu skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu tentang suatu kejadian atau fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2007), rasio Likert digunakan untuk menilai bagaimana setiap orang menanggapi keadaan sosial. Ukuran setiap variabel akan dibuat dari variabel yang akan dinilai dalam jenis rasio Likert, yang kemudian akan digunakan sebagai titik awal untuk membuat ukuran sebuah pernyataan menjadi angka atau skor yang akan digunakan dalam analisis penelitian.

Suliyanto (2005) mendefinisikan uji validitas sebagai tingkat ketelitian dan kecermatan suatu instrumen dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas isi (content validity indeks). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui expert judgement (penilaian ahli). Uji Reliabilitas Pemahaman bahwa suatu instrumen dapat dimanfaatkan sebagai alat pengumpulan data karena baik disebut dengan reliabilitas (Arikunto, 2014). Maka, dalam pengujian reliabilitas ini ialah menggunakan aplikasi SPSS untuk mengevaluasi keterandalan instrumen penelitian. Selain itu, nilai rtabel pada tingkat kesalahan 5% dibandingkan dengan koefisien reliabilitas. Instrumen dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian jika r-hitung > r-tabel. Jika suatu instrumen memiliki koefisien reliabilitas 0,6 atau lebih tinggi, instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan.

Analisis data adalah suatu keharusan untuk penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Statistik. Uji persyaratan statistik dilakukan terhadap data penelitian sebagai dasar pertimbangan sebagai syarat dalam penggunaan analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian. Uji persyaratan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:
   a. Uji Normalitas. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Widiyanto (2013) menjelaskan dalam uji Kolmogorov-Smirnov penarikan kesimpulan dengan cara membandingkan koefisien Asymp.Sig. dengan taraf signifikansi 0,05; dengan kriteria jika: nilai Asymp. Sig. ≥ 0,05, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini perhitungan uji linieritas menggunakan persamaan garis regresi ganda. Adapun kriteria penarikan kesimpulan yaitu apabila nilai F-hitung > F-tabel pada taraf signifikansi α = 0,05, maka dapat dinyatakan linear (Yusuf, 2017).
c. Uji Multikolinearitas. Menurut Zahara & Hidayat (2017) uji multikolinearitas bertujuan untuk menemukan hubungan ideal antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini merupakan salah satu bentuk uji persyaratan yang dibutuhkan dalam analisis regresi ganda. Uji multikolinieritas ini diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap prediktor. Untuk bebas dari gejala multikolinearitas, maka nilai VIF harus >1 dan < 5.

2. Uji t. Menurut Yuliara (2016) berikut langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam uji-t pada regresi linier adalah :
   a. Menentukan Hipotesis. H_0: β = 0; variabel X tidak berpengaruh signifikan/nyata terhadap Y; dan H_1: β ≠ 0; variabel X berpengaruh signifikan/nyata terhadap Y
   b. Menentukan tingkat signifikansi (α). Tingkat signifikansi, α yang sering digunakan adalah α = 5% (α = 0,05).
   c. Menghitung nilai t-hitung menggunakan rumus : t-hitung = $\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$
   d. Menentukan daerah penolakan H0 (daerah kritis). Bentuk pengujian dua arah, sehingga menggunakan uji-t dua arah : H0 akan ditolak jika t-hitung > t-tabel atau -(t-hitung) < -(t-tabel), berarti H1 diterima; H0 akan diterima jika -(t-hitung) < t-tabel < t-hitung, berarti H1 ditolak.
   e. Menentukan t table (mempergunakan table Uji-t Tabel Uji-t untuk α = 5 % dan derajat kebebasan (df) = n – k; (n= jumlah sampel/pengukuran, k adalah jumlah variabel (variabel bebas + variabel terikat).
   f. Kriteria Pengujian nilai t-hitung dan t-tabel. Bila nilai t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak, dan Bila nilai t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
   g. Kesimpulan hasil uji signifikansi.
3. Regresi Sederhana. Menurut Uyanto (2009) dengan menggunakan analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana, dengan bantuan menggunakan program SPSS
4. Teknik Sobel. Teknik Sobel adalah metode untuk mengidentifikasi dampak suatu variabel melalui variabel mediasi yang memiliki potensi signifikan untuk memainkan peran mediasi dalam efek tersebut. Dengan mengevaluasi kekuatan pengaruh tidak langsung variabel (X) terhadap variabel (Y) sampai M, dilakukanlah uji Sobel. Dengan kata lain analisis sobel digunakan untuk melihat pengrauh iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam. Perhitungan Sobel test dapat dilakukan sebagai berikut dengan menggunakan uraian hipotesis di atas yang meliputi koefisien a dan b serta standard error dari koefisien a dan b, dengan formula: $sab=\sqrt{(b^2Sa^2+a^2Sb^2+Sa^2Sb^2)}$.
   Keterangan: Sab = Besarnya standard *eror* pengaruh tidak langsung; a = Jalur variabel independen (X) dengan variabel Mediasi (M); b = Jalur variabel Mediasi (M) deangan variabel derpenden (Y); sa = Standareror koefisien a; sb = Standard eror koefisien b.

HASIL

Tabel 2 hasil uji normalitas dengan kolmogrov-smirnov menunjukkan tidak berdistribusi normal jika terdapat perbedaan antara frekuensi prediksi dan frekuensi observasi pada taraf signifikansi 5% (p = 0,05). Uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi pada deviation from linearity adalah 0,193 dan 0,749. Hal tersebut menandakan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu 0,193 > 0,05 dan 0,749 > 0,05. Maka variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru dan kepuasan

kerja telah memenuhi syarat linearitas. Sedangkan Tabel 3 hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2
Uji Normalitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	136,880	14	9,777	2,681	,006
		Linearity	63,685	1	63,685	17,464	,000
		Deviation from Linearity	73,194	13	5,630	1,544	,139
	Within Groups		164,104	45	3,647		
	Total		300,983	59			
Z * X1	Between Groups	(Combined)	281,683	14	20,120	1,422	,183
		Linearity	152,121	1	152,121	10,748	,002
		Deviation from Linearity	129,562	13	9,966	,704	,749
	Within Groups		636,900	45	14,153		
	Total		918,583	59			

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,999	1,001
	X2	,999	1,001

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan variabel iklim sekolah (X1) mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,945. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t-hitung > t-tabel atau 3,945>2,003; karena nilai t-tabel adalah 2,003 artinya kinerja guru sangat dipengaruhi signifikan oleh iklim sekolah.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika guru di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam mempunyai iklim sekolah yang kuat, maka kinerjanya akan lebih baik. Iklim sekolah di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam menjadi contoh bagaimana mereka bisa berkembang dalam lingkungan belajar. Baik siswa maupun institusi secara keseluruhan dapat memperoleh manfaat dari iklim sekolah yang kuat. Setelah menerapkan hal ini, para guru di SMA Se-Kecamatan Sungai Gelam harus mampu memberikan suasana yang senyaman mungkin bagi organisasi dan siswa. Tujuan akan tercapai, dan kinerja akan meningkat dengan iklim sekolah yang baik dan nyaman.

Tabel 4
Koefisients (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,110	3,535		2,577	,013
	X1	,233	,059	,460	3,945	,000

Sumber: data olahan

Tabel 5
Koefisients (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,651	2,654		5,520	,000
	X2	,310	,098	,384	3,168	,002

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan variabel komitmen (X2) mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,945. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t-hitung > t-tabel atau 3,168>2,003; karena nilai t-tabel adalah 2,003 artinya kinerja guru sangat dipengaruhi signifikan oleh komitmen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas guru di kelas. Kemampuan seorang guru untuk

mengajar dan meningkatkan kinerjanya terkait erat dengan komitmen seorang guru. Menurut Idrus (2022) loyalitas karyawan terhadap organisasi ditunjukkan oleh pencapaian tujuan mereka, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip bisnis, keinginan untuk tetap bersama organisasi, dan kesiapan untuk berusaha menyesuaikan diri. Oleh karena itu, baik dalam organisasi sosial korporasi maupun nirlaba seperti lembaga pendidikan, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 6
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,046	2	39,523	10,151	,000[b]
	Residual	221,937	57	3,894		
	Total	300,983	59			

Sumber: data olahan

Tabel 6 diperoleh nilai F-hitung (10.151) > F-tabel (3.16) dengan demikian dinyatakan bahwa variabel iklim sekolah (X1) dan variabel komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Setelah dilakukan uji Skor Sobel Test Staristic, maka terdapat hasil nilai sebesar -0.303 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) bukan merupakan variabel mediasi antara komitmen (X2) dengan kinerja guru (Y) di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam atau bernilai lebih kecil dari 1.96. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat memberikan informasi secara obyektif sebagai berikut: (1) pengaruh iklim sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 3,945; (2) pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 3,168; dan (3) pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah -0,304, dengan menggunakan metode uji sobel.

Penelitian Sukamto & Pardjono (2016) mengungkapkan bahwa guru akan berkinerja lebih baik jika mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya jika mereka kurang berkomitmen terhadap profesinya, maka kinerja guru juga akan semakin menurun. Komitmen guru merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka di dalam kelas dan sekolah. Komitmen ini mencakup tingkat dedikasi, loyalitas, dan motivasi guru terhadap pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa komitmen guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan kepemimpinan, kondisi kerja, dan iklim sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sekolah memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk tetap berkomitmen terhadap profesi dan misi pendidikan. Sedangkan menurut Hidayat dkk (2016) untuk meningkatkan prestasi akademik, komitmen sangat penting baik pada tingkat pribadi maupun organisasi. Komitmen yang positif mempunyai keuntungan bagi siswa dan organisasi secara keseluruhan. Guru di SMA Se-Kecamatan Sungai Gelam harus mampu berkomitmen, dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih terampil dalam menangani tantangan dan masalah di lingkungan pendidikan. Mereka mungkin lebih bersedia untuk mencari solusi dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Tabel 7
Uji Sobel

Sobel Test		Test Statistik	P-Value
A	0.310	-0.30397	0.76114
B	-0.051		
Sa	0.098		
Sb	0.167		

Sumber: data olahan

Berdasarkan hipotesis penelitian ini, kepuasan kerja (Z) yang merupakan mediator antara komitmen (X2) dan kinerja guru (Y) tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru (Y). hal ini ditunjukkan dengan temuan uji sobel yang menampilkan nilai sebesar -0.3093. guru di sma sekecamatan sungai gelam mempunyai komitmen yang tidak terlalu kuat berdasarkan kepuasan kerja. hal ini dikarenakan kepuasan kerja (Z) tidak berperan sebagai mediator antara pengaruh komitmen (X2) dan kinerja guru (Y). Hal ini bertentangan dengan Liana (2015) sikap yang mendukung terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Perasaan senang dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar

serta tanggung jawab tambahan lainnya merupakan akibat dari kepuasan kerja guru.

Sejalan juga dengan pendapat menurut Idrus (2022) orang merasa puas dengan aspek tertentu dari pekerjaannya, seperti gaji, atasan, atau rekan kerja, jika jumlah aspek tersebut adalah apa yang seharusnya mereka terima, maka kepuasan kerja yang mereka rasakan. Selain itu, individu mengalami rasa malu jika mereka memperoleh lebih dari yang seharusnya mereka terima dan merasa tidak puas jika mereka menerima kurang dari yang seharusnya mereka terima. Seseorang akan memodifikasi kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang mereka alami. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Khodijah (2020) yang menyatakan bahwa setiap individu dapat memiliki persepsi yang berbeda terkait kepuasan kerja dan tingkat komitmen. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor organisasional dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, terlepas dari tingkat kepuasan kerja. Perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan manajemen, atau budaya perusahaan dapat mempengaruhi komitmen karyawan, bahkan jika mereka tetap puas dengan pekerjaan mereka. Jenis pekerjaan dan tuntutan spesifiknya dapat memainkan peran penting. Beberapa pekerjaan masih memerlukan tingkat komitmen yang tinggi tanpa harus menyediakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Pendekatan manajemen terhadap karyawan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen. Maka dari itu, variabel kepuasan kerja sebagai variabel tidak langsung (Z) tidak memiliki pengaruh bagi variabel komitmen (X2) terhadap kinerja guru (Y).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Se-Kecamatan Sungai Gelam, variabel iklim sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya iklim sekolah yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru dan tercapainya tujuan. Variabel komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMA Se- Kecamatan Sungai Gelam. Dengan mempunyai komitmen yang kuat, maka akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru dalam berkomitmen menyelesaikan tugas yang diamanahkan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Namun tidak terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja sebagai mediator antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam.

DAFTAR PUSTAKA

AB, Siti Khodijah. 2020. Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai di SMK Negeri 1 Sumberasih Probolinggo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1), 58-70.

Arikunto, S. 2014. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta

Asrori. 2011. *Psikologi Remaja – Perkembangan Peserta Didik*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

Hadiri, A. S. 2021. Implementation of Performance Assessment To Improve The Performance of Teachers Who Get Additional Assignments As Homeroom Teachers. *Educational Journal of Positive Impact*, 1(1), 13- 18.

Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman, S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2).

Idrus, A. 2022. Komitmen (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen). Jawa Barat: Rumah Cemerlang Indonesia.

Liana, L. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Pamungkas, W., & Jabar, C. S. A. 2014. Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 265-278

Setiawan, A. 2012. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Magelang. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualtitaf dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Suhono, T., & Al Fatta, H. 2021. Penyusunan Data Primer Sebagai Dasar Interoperabilitas Sistem Informasi Pada Pemerintah Daerah Menggunakan Diagram Raci (Studi Kasus: Pemerintah Kabupaten Purworejo). *Jnanaloka*, 35-44.

Sukamto, Y., & Pardjono, P. 2016. Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165-178.

Supriadi, 2001, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks. Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Suliyanto. 2005. *Analisis data dalam aplikasi pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Uyanto, Stanislaus S. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Warto, S. 2012. Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah Dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Perspektif Ilmu Pendidikan,* 26(1).

Widiyanto, A. 2013, *Statistika Terapan : Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*, PT Alex Media Komputindo, Jakarta.

Yuliara, I. M. 2016. *Regresi linier sederhana,* Fakultas MIPA Universitas Udayana

Yusuf, A. M. 2017 *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Padang: UNP Press

Zahara, R. N., & Hidayat, H. 2017. Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150-156.