

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Muara Wahau

Heri Hermanto^{1*}, Mahfud Ifendi², Anggra Prima³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam, STAI Sangatta

^{1*}herryabc788@gmail.com, ²mahfudzifindi@gmail.com, ³primaanggra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam aspek pengajaran, interaksi sosial, maupun profesionalisme. Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada 21 responden yang terdiri dari guru di sekolah tersebut. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai R sebesar 0,908, dengan kategori sangat kuat yang menjelaskan besaran korelasi atau hubungan kinerja guru dapat dijelaskan oleh iklim kerja. Kemudian besaran pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,824 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 82,4% dan 17,6% di pengaruhi oleh faktor di luar iklim kerja Uji t juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pihak sekolah untuk terus meningkatkan kualitas iklim kerja guna mendukung kinerja optimal para guru.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia atau Human Development Index (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya kinerja guru yang mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan (Mustafa Lutfi & Ricky Pramitha, 2013).

Capaian pendidikan masyarakat merupakan penentu indikator sumber daya manusia. Derajat pendidikan meningkat seiring dengan peningkatan sumber daya manusia dan sebaliknya. Akibatnya, kinerja guru sangat memengaruhi indikator-indikator ini. Dari pengamatan di lapangan, terlihat jelas bahwa para guru telah menjalankan perannya sebagai pelatih, pengajar, dan pendidik dengan sebaik-baiknya. Meskipun demikian, masih ada sebagian kecil guru yang kinerjanya masih buruk, yang niscaya akan berdampak tidak langsung pada kinerja guru secara keseluruhan (Yeni Widyastuti, 2021).

Menurut Danim, salah satu aspek dilema pendidikan Indonesia adalah para pendidik belum mampu menunjukkan kinerja kerja yang memadai. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, seperti mengikutsertakan mereka dalam program pelatihan dan membina lingkungan kerja yang positif di kelas (Eti Agustina, 2017). Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik (Imam Santoso, 2021).

Lingkungan tempat guru bekerja, termasuk hubungan mereka dengan guru lain, kepala sekolah, staf pendidikan lain, dan departemen dalam lembaga mereka sendiri, disebut sebagai iklim kerja. Ini adalah contoh lingkungan kerja yang mendukung. Supardi menyatakan bahwa Iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah yang dapat berupa iklim kerja fisik dan non-fisik (Ilmi Sawianti et al., 2019).

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam bagaimana iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pendidikan nasional. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 2 Muara Wahau provinsi Kalimantan Timur yang bertujuan untuk mengetahui Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau.

KAJIAN TEORITIS

Iklim kerja terjemahan dari bahasa Inggris *working climate* atau *working environment*. Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana, manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia di mana manusia bekerja. Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik

baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi (Rifqah Ramdhana Jufri et al., 2024).

Menurut Litwin dan Stringer, iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka (Abdul Hamid, 2019). Menurut Marzuki, iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik (Nuraeni Nuraeni et al., 2022).

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan, dimana hal ini dapat terwujud melalui proses komunikasi. Proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh dan bersatu. Ikatan yang terbentuk karena komunikasi yang harmonis dan lancar dapat mendorong semangat kerjasama dan menumbuhkan sikap peduli dengan lingkungan kerja, semua itu mempengaruhi iklim kerja sekolah. Tanpa komunikasi pikiran kita tidak dapat mengembangkan sikap alami manusia yang asli tetapi tetap dalam keadaan yang tidak normal dan sikap yang lebih kasar. Kutipan ini mengisaratkan supaya setiap komponen sekolah membuat satu sistem komunikasi kerjasama yang harmonis sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan harmonis (Lulus Herdianto Setiohadi & Harsono, 2019).

Berdasarkan uraian pendapat tersebut, pengertian iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Berikut adalah penjelasan detail mengenai indikator-indikator iklim kerja menurut buku "*Organizational Behavior*" oleh Robbins dan Judge (2003):

- Kepemimpinan: Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, menginspirasi orang lain, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi dan mengkoordinasikan upaya kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- Ekologi/fisik : mengacu pada hubungan dan interaksi antara individu, kelompok, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Ini melibatkan bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan, kebijakan, dan dinamika sosial dalam tempat kerja mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
- Aspek sosial : Aspek sosial dalam iklim kerja merujuk pada hubungan antarindividu dan kelompok di tempat kerja, serta bagaimana interaksi sosial ini mempengaruhi suasana kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Aspek sosial meliputi komunikasi, kerja sama, dukungan sosial, penghargaan, dan keadilan.
- Sistem sosial dalam organisasi : Sistem sosial dalam organisasi merujuk pada struktur, pola interaksi, dan hubungan antarindividu serta kelompok di dalam organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan bersama. Sistem ini mencakup berbagai komponen, seperti aturan, norma, nilai, dan peran yang diambil oleh setiap anggota organisasi.
- Budaya sekolah : Budaya sekolah dalam iklim kerja merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang ada dan dipegang oleh seluruh warga sekolah (guru, staf, siswa, dan manajemen sekolah) yang memengaruhi lingkungan kerja di sekolah. Budaya ini menciptakan suasana atau iklim yang mendukung proses pembelajaran, kerja sama, dan interaksi antarindividu di dalam sekolah (Stephen P Robbins et al., 2018).

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Abdul Hamid, 2019).

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Soeprihanto menyatakan bahwa kinerja itu berkaitan dengan tingkat penyelesaian tugas-tugas terhadap seorang individu. Kinerja merefleksikan seberapa baiknya seorang individu memenuhi persyaratan- persyaratan dari sebuah pekerjaan itu (Beril Erdoğan, 2007).

Optimalisasi kinerja guru akan terwujud, bilamana diintegrasikan dengan komponen madrasah, apakah itu kepala madrasah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, dan selalu introspeksi diri (muhasabah) akan kekurangan yang ada pada dirinya, serta berusaha memperbaiki kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Aswaruddin, 2021).

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Sondang P. Siagian adalah sebagai berikut:

- Kualitas Kerja (*Quality of Work*) : kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil kerja yang diperoleh harus memenuhi ekspektasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi menjadi faktor penting dalam menilai efektivitas kinerja individu. Hasil kerja yang baik juga harus memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi organisasi, rekan kerja, maupun masyarakat luas, sehingga menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan.
- Ketepatan waktu (*Promptness*) : ketepatan waktu mengacu pada efektivitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Penataan rencana kerja yang sistematis sangat penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan awal. Penyelesaian tugas tepat waktu juga menjadi ukuran kedisiplinan dan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan pekerjaannya tanpa mengalami keterlambatan yang tidak perlu.
- Inisiatif (*Initiative*) : inisiatif mencerminkan kemampuan individu untuk bertindak secara proaktif tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. Kemampuan untuk memberikan ide atau gagasan dalam organisasi sangat penting

untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, individu yang memiliki inisiatif akan cenderung bertindak cepat dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, tanpa harus bergantung pada arahan dari pihak lain. Kreativitas dalam menyelesaikan tugas juga menjadi bagian dari inisiatif, di mana seseorang mampu mencari solusi alternatif agar pekerjaan dapat dilakukan lebih optimal dan efisien.

- d. Kemampuan (*Capability*) : kemampuan merupakan faktor penting dalam menilai kinerja seseorang, karena mencerminkan keterampilan dan kompetensi individu dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan yang dimiliki seseorang harus didukung oleh pengetahuan dan pengalaman yang relevan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Selain itu, keterampilan teknis maupun non-teknis yang dikuasai akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien. Kemampuan lain yang tidak kalah penting adalah pemanfaatan sumber daya dan potensi yang ada, di mana seseorang harus mampu menggunakan teknologi, informasi, serta tenaga kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.
- e. Komunikasi (*Communication*) : komunikasi yang baik menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi internal dalam organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh anggota tim memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Di sisi lain, komunikasi eksternal juga berperan dalam membangun hubungan yang baik dengan pihak luar, seperti klien, mitra bisnis, dan masyarakat, guna meningkatkan reputasi serta kerja sama organisasi. Selain itu, relasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas juga menjadi indikator penting dalam komunikasi, di mana seseorang harus mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan berbagai pihak untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Sondang P. Siagian, 1995).

Di SMA Negeri 2 Muara Wahau belum pernah dilakukan penelitian yang relevan tentang Dampak Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. Namun, ada beberapa karya ilmiah lainnya atau skripsi dari luar lingkup SMA Negeri 2 Muara Wahau yang membahas masalah tersebut dan juga memiliki kemiripan dengan jurnal ini. Salah satunya jurnal yang ditulis Agus dan Khomisan yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru, dimana hasil dari penelitian tersebut adalah “Kepemimpinan kepala SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu yang meliputi dimensi kepribadian, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi dan pendelegasian wewenang memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja. Iklim kerja sekolah mempunyai hubungan yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja mengajar guru berada pada kategori cukup baik. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi kurang cukup memotivasi kinerja guru. Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru kurang cukup baik dan dapat memotivasi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru”.

METODE

Dalam penelitian ini, digunakan metodologi penelitian kuantitatif dimana Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) merupakan suatu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan yaitu di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Sifat penelitian ini independen, yaitu tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain (Muhammad Ramdhan, 2021).

Penelitian ini dilakukan dimulai dari bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025, dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara langsung terhadap seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, seluruh guru SMA Negeri 2 Muara Wahau yang berjumlah 20 orang. Penulis menggunakan skala Likert, dan kuesioner yang terdiri dari banyak pertanyaan dengan lima kemungkinan jawaban untuk setiap topik. Setelah semua data terkumpul. Penulis melakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas, realibilitas dan normalitas. Selanjutnya penulis melakukan pengujian akhir (hipotesis) dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel yang disajikan di bawah ini menunjukkan distribusi interpretasi dari hasil uji validitas, reliabilitas, dan normalitas yang dilakukan untuk mengukur pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Dari hasil uji validitas yang menggunakan aplikasi IBM SPSS 16, seluruh item pernyataan pada kedua variabel, yaitu Iklim kerja (X) dan Kinerja guru (Y), dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.138) serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Selanjutnya, pada uji reliabilitas, kedua variabel menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.710 untuk Iklim kerja dan 0.815 untuk Kinerja guru. Terakhir, uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil yang normal, karena nilai signifikansi (*Asymp.Sig.*) lebih besar dari 0.05 untuk kedua variabel. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat diterima dan digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kuesioner Iklim Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
X_P1	0,452	0.138	VALID
X_P2	0,592	0.138	VALID
X_P3	0,363	0.138	VALID
X_P4	0,542	0.138	VALID
X_P5	0,699	0.138	VALID
X_P6	0,478	0.138	VALID
X_P7	0,610	0.138	VALID
X_P8	0,723	0.138	VALID
X_P9	0,678	0.138	VALID
X_P10	0,910	0.138	VALID
X_P11	0,697	0.138	VALID
X_P12	0,328	0.138	VALID
X_P13	0,780	0.138	VALID
X_P14	0,650	0.138	VALID
X_P15	0,452	0.138	VALID

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk kuesioner yang mengukur iklim kerja (Variabel X). Setiap pernyataan dalam kuesioner diuji menggunakan nilai r-hitung dan dibandingkan dengan nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan, mulai dari X_P1 hingga X_P15, memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0.138), yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut adalah valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur iklim kerja di SMA Negeri 2 Muara Wahau valid dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Y_P1	0,325	0.138	VALID
Y_P2	0,660	0.138	VALID
Y_P3	0,632	0.138	VALID
Y_P4	0,640	0.138	VALID
Y_P5	0,671	0.138	VALID
Y_P6	0,325	0.138	VALID
Y_P7	0,660	0.138	VALID
Y_P8	0,632	0.138	VALID
Y_P9	0,640	0.138	VALID
Y_P10	0,671	0.138	VALID
Y_P11	0,325	0.138	VALID
Y_P12	0,660	0.138	VALID
Y_P13	0,632	0.138	VALID
Y_P14	0,640	0.138	VALID
Y_P15	0,671	0.138	VALID

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk kuesioner yang mengukur kinerja guru (Variabel Y). Setiap pernyataan dalam kuesioner diuji dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji menunjukkan bahwa semua pernyataan, mulai dari Y_P1 hingga Y_P15, memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0.138), yang menandakan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau dapat dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Reliabilitas	Kriteria
Iklim Kerja	0,891	Reliabel
Kinerja Guru	0,812	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk dua variabel yang diuji, yaitu Iklim Kerja dan Kinerja Guru. Nilai reliabilitas untuk Iklim Kerja adalah 0,891, yang termasuk dalam kategori reliabel, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim kerja memiliki konsistensi yang tinggi. Sementara itu, nilai reliabilitas untuk Kinerja Guru adalah 0,812, yang juga dikategorikan reliabel, menandakan bahwa instrumen untuk mengukur kinerja guru juga memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, kedua variabel ini dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

c. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variable	Asymp. Sig. (2-tailed)	Pengujian	Kesimpulan
Iklim Kerja (X)	0,164	Normal	Terdistribusi Normal
Kinerja Guru (Y)	0,150	Normal	Terdistribusi Normal

Tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas untuk dua variabel, yaitu Iklim Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov, yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk masing-masing variabel. Untuk Iklim Kerja (X), nilai Asymp. Sig. adalah 0,109, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Begitu juga dengan Kinerja Guru (Y), yang memiliki nilai Asymp. Sig. sebesar 0,15, juga lebih besar dari 0,05, yang berarti data terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, iklim kerja dan kinerja guru, terdistribusi normal dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi lebih lanjut mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.463	7.188		1	(Constant)
Iklim Kerja	1.164	0.123	0.908		Iklim Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru
Uji Regresi Linear

Dari hasil uji regresi, diperoleh persamaan linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = -10.463 + 1.164X$$

Koefisien positif pada variabel iklim kerja 1.164 menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim kerja dan kinerja guru. Artinya, semakin baik iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai signifikansi variabel iklim kerja adalah $0.000 < 0.05$, yang berarti berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja guru. Nilai konstanta yang negatif (-10.463) secara statistik hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada atau sangat rendahnya iklim kerja, maka kinerja guru akan sangat rendah bahkan secara teoritis bisa berada di bawah standar minimum. Kesimpulannya, dari hasil analisis regresi linier sederhana ini, dapat disimpulkan bahwa: Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan dalam kualitas iklim kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Persamaan regresi menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru, meskipun konstanta bernilai negatif.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji R dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0.908 ^a	0.824	0.815	4.25552
---	--------------------	-------	-------	---------

a. Predictors: (Constant), Iklim_Kerja

Tabel diatas menunjukkan hasil uji R dan R Square yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara Iklim Kerja (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y). Nilai R sebesar 0.908 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0.824 mengindikasikan bahwa sekitar 82,4% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh perubahan pada Iklim Kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.815 memberikan indikasi yang lebih akurat tentang model regresi, memperhitungkan jumlah prediktor yang digunakan, yang menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam memprediksi Kinerja Guru. Terakhir, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4.25552 menunjukkan seberapa besar rata-rata kesalahan prediksi yang dilakukan oleh model regresi.

f. Uji t

Tabel 7. Uji t

t hitung	t tabel 5%	Hasil	Kesimpulan
4,129	1,984	$t_h(0,5) > t_t(0,5)$	Signifikan pada taraf 5%

Tabel diatas menunjukkan hasil uji t untuk menguji pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Berdasarkan tabel tersebut, nilai t hitung yang diperoleh adalah 4,129, sementara t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 1,984. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,129 > 1,984$), maka hasil uji t ini dapat disimpulkan sebagai signifikan pada taraf 5%. Artinya, Iklim Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau.

g. Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1613.159	1	1613.159	89.078	.000 ^b
Residual	344.079	19	18.109		
Total	1957.238	20			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim_Kerja

Tabel diatas menunjukkan ringkasan hasil analisis regresi ANOVA untuk menguji pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung adalah 89,078 dengan nilai Sig. yang sangat kecil yaitu 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan, karena nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0.05. Ini berarti Iklim Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Dalam analisis ini, Sum of Squares Regression adalah 1613.159, yang menunjukkan variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja, sementara Sum of Squares Residual adalah 344.079, yang menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil ANOVA yang digunakan untuk menguji pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Dari hasil analisis, nilai F hitung sebesar 89,078 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan. Dengan nilai Sig. yang sangat kecil, yaitu 0.000, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru tidaklah kebetulan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 memperkuat kesimpulan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan atau perbaikan dalam Iklim Kerja akan berdampak positif pada peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau.

Selain itu, Sum of Squares Regression yang sebesar 1613.159 menggambarkan proporsi variasi dalam Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh Iklim Kerja. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh pengaruh iklim kerja yang diterapkan di sekolah. Semakin besar nilai Sum of Squares Regression, semakin kuat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Guru, yang berarti bahwa faktor lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun nilai Sum of Squares Regression cukup besar, terdapat nilai Sum of Squares Residual sebesar 344.079, yang menunjukkan variasi dalam Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain selain Iklim Kerja yang memengaruhi Kinerja Guru yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Variasi residual ini

bisa disebabkan oleh faktor-faktor individu seperti motivasi pribadi, latar belakang pendidikan, atau kebijakan yang diterapkan oleh sekolah yang tidak diukur dalam penelitian. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian lanjutan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.

Meskipun ada faktor lain yang tidak tercakup, hasil analisis ANOVA ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja adalah faktor utama yang menjelaskan variasi dalam Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang kondusif bagi para guru. Iklim kerja yang baik dapat mencakup berbagai elemen, seperti komunikasi yang efektif antara manajemen dan guru, fasilitas yang memadai, serta dukungan sosial yang memotivasi. Semua faktor ini secara kolektif dapat meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Keberhasilan dalam menciptakan Iklim Kerja yang positif sangat bergantung pada manajemen sekolah, terutama kepala sekolah dalam mengimplementasikan kebijakan dan mendukung kesejahteraan guru. Hasil dari ANOVA ini memberikan bukti empiris bahwa kepala sekolah dan staf administrasi perlu terus berupaya meningkatkan iklim kerja agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Beberapa kebijakan yang dapat diterapkan termasuk memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, menyediakan fasilitas pelatihan untuk pengembangan profesional, dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja. Dengan langkah-langkah ini, sekolah akan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi peningkatan kinerja guru.

Hasil dari ANOVA ini memperlihatkan bahwa Iklim Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Muara Wahau. Penelitian ini tidak hanya memberikan bukti penting bagi sekolah dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memberikan wawasan berharga bagi kebijakan pendidikan di masa depan. Oleh karena itu, perlu ada perhatian khusus terhadap pengelolaan Iklim Kerja yang baik, yang meliputi penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari manajemen, serta kesempatan bagi pengembangan profesional para guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai R sebesar 0,908, dengan kategori sangat kuat yang menjelaskan korelasi atau hubungan kinerja guru dapat dijelaskan oleh iklim kerja. Kemudian besaran pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,824 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 82,4% dan 17,6% di pengaruhi oleh faktor diluar iklim kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai R sebesar 0,908, dengan kategori sangat kuat yang menjelaskan besaran korelasi atau hubungan kinerja guru dapat dijelaskan oleh iklim kerja. Kemudian besaran pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,824 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 82,4% dan 17,6% di pengaruhi oleh faktor diluar iklim kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan adalah dukungan manajerial, kebijakan sekolah, serta faktor motivasi pribadi dari guru. Penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara Iklim Kerja dan faktor-faktor ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana Iklim Kerja dapat meningkatkan Kinerja Guru secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja guru, disarankan agar sekolah terus memperbaiki iklim kerja dengan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif. Penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru, seperti pelatihan profesional, kesejahteraan, dan dukungan orang tua. Di SMA Negeri 2 Muara Wahau, program pengembangan profesional sebaiknya difokuskan pada peningkatan kualitas iklim kerja, termasuk pelatihan yang relevan dengan kebutuhan nyata guru untuk memperbaiki hubungan interpersonal dan kualitas pembelajaran.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Secara khusus, apresiasi ditujukan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga selama proses penelitian. Terima kasih juga kepada lembaga SMAN 2 Muara Wahau yang telah memberikan izin, data, serta fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada rekan-rekan sejawat atas dukungan dan diskusi yang konstruktif selama proses penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. *Jurnal Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*.
- Aswaruddin. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2).
- Beril Erdoğan. (2007). *PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL DAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU*.
- Eti Agustina. (2017). *Supervisi Pengawas Dan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran Rumpun PAI DI MIN 1 Tanggamus Kabupaten Tanggamus* [Skripsi]. UIN Raden Intan Lampung.
- Ilmi Sawianti, Musdalifah, & Susdiyanto. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Ulaweng. *Journal of Islamic Education Management* , 5(1).

- Imam Santoso. (2021). *Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi: Pengaruhnya Pada Kinerja Guru*. Penerbit NEM.
- Lulus Herdianto Setiohadi, & Harsono. (2019). *Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMK Batik 2 Surakarta*.
- Muhammad Ramdhan. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Mustafa Lutfi, & Ricky Pramitha. (2013). *Sisi-Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Guru: Optik Hukum, Implementasi, Dan Rekonsepsi*. Universitas Brawijaya Press.
- Nuraeni Nuraeni, Mashur Razak, & Fatmasari. (2022). Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sd Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(3).
- Rifqah Ramdhana Jufri, Jufri, Jufri, & Jufri. (2024). *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja:(Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Nas Media Pustaka.
- Sondang P. Siagian. (1995). *Manajemen Strategik*.
- Stephen P Robbins, Timothy A Judge, & Neharoka Vohra. (2018). *Organizational Behavior 16e*. Pearson.
- Yeni Widyastuti. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(1).