

PENGARUH IKLIM ORGANISASI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN SILIH NARA KABUPATEN ACEH TENGAH

Rahmayani,¹ Sri Milfayetty,² Rosmala Dewi³

¹Program Studi Administrasi Pendidikan

^{2,3}Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan

Email: yaniramma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi, dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur. Populasi penelitian sebanyak 214 orang guru, dan Jumlah sampel sebesar 136 orang dengan menggunakan Nomogram Harry King. Teknik sampling menggunakan proporsional random sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket, Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas data dengan liliefors, uji linieritas dan keberartian regresi. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif Iklim organisasi terhadap Motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung positif Iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh langsung positif Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung positif Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan Iklim organisasi, Motivasi Kerja, dan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi Guru, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the influence of Organizational Climate on Work Motivation, Organizational Climate Influence on Job Satisfaction, Organizational Climate Influence on Organizational Commitment, Work Motivation Influence on Organizational Commitment, and Job Satisfaction Influence on School Teacher Organization Commitment In Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah . The type of research is quantitative research with path analysis approach. The population of the study were 214 teachers, and the sample size was 136 people using the Harry King Nomogram. The sampling technique uses proportional random sampling. Research instrument in the form of questionnaire, Before hypothesis testing is done test requirement analysis, that is data normality test with liliefors, linearity test and regression significance. The result of this research shows that there is positive direct effect of organization climate to work motivation, there is positive direct effect of organization climate to job satisfaction, there is positive direct influence of organization climate toward organizational commitment, there is positive direct influence of work motivation towards organizational commitment, there is direct positive influence of Job Satisfaction to organizational commitment. To

increase the Organizational Commitment can be done by improving organization Climate, Work Motivation, and teacher work satisfaction.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Climate, Work Motivation and Job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Secara konsep guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar keluar dari masalah pendidikan, namun pada kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah, betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru juga merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan, karena dengan adanya keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumberdaya pendidikan yang ada seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki komitmen yang baik dalam menggunakan semua sumberdaya yang adadi lingkungan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sangat diharapkan guru-guru memiliki komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka, untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mampu bersaing pada tingkat nasional maupun tingkat internasional.

Luthans, F. (2008:113) menyatakan bahwa komitmen

organisasi merupakan derajat atau tingkatan dimana ketika anggota organisasi percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan didalam organisasi tersebut. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:67) mendefenisikan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan seorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, Arikunto (2008:51) menyebutkan bahwa komitmen terhadap tugas bukan hanya sekedar keterlibatan seseorang dalam bekerja, akantetapi harus menunjukkan kesediaannya untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan organisasi dan juga harus memiliki tanggung jawab yang tinggi. Dari pendapat di atas menggambarkan bahwa betapa pentingnya seseorang untuk memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Guru yang memiliki komitmen yang baik pada dirinya cenderung aktif dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, didalam sebuah organisasi sangat diperlukan komitmen pada setiap anggota, jika anggota organisasi telah memiliki komitmen pada dirinya, maka akan cenderung bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Newstroom (2003:135) menyatakan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan

seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dari pandangan Newstroom tersebut, dapat dimengerti bahwa guru yang memiliki komitmen dapat di tandai dengan a) adanya kepercayaan yang kuat pada diri guru dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi sekolah, 2) adanya keinginan guru untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi sekolah, dan 3) loyalitas guru terhadap organisasi sekolah, yang bermakna kesediaan guru untuk dapat mempererat hubungannya dengan organisasi termasuk mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Dampak negatif yang ditimbulkan akibat guru yang tidak memiliki komitmen yaitu : (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) rendahnya tanggung jawab guru, (4) kurangnya disiplin guru. Sedangkan dampak positif dari guru yang memiliki komitmen yaitu : (1) guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) bangga terhadap profesinya sebagai guru, (3) guru lebih proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, (4) guru akan selalu menjaga nama baik sekolah dan (5) guru selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap peserta didik.

Namun pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan menurut pengamatan peneliti yang dilakukan pada bulan juni 2016 di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah ditemukan masalah pada rendahnya

komitmen organisasi guru, yang dibuktikan dengan beberapa masalah antara lain: Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, guru yang bekerja di sekolah ini karena mengharapkan gaji dan imbalan lainnya, masih adanya guru tidak setia terhadap organisasi sekolah, masih adanya guru yang belum bangga terhadap profesinya sebagai guru, masih adanya guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan menjaga perilaku yang benar di depan peserta didik, seperti merokok di tempat umum, terlambat masuk kelas, dan pulang sebelum waktunya.

Untuk memperbaiki hal tersebut komitmen organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah terutama di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah agar dapat menciptakan proses pembentukan SDM yang berkualitas.

LANDASAN TEORI

1. Komitmen organisasi guru

Mowday, Poter, dan Steers dalam Triatna (2015:120), menambahkan bahwa komitmen adalah sikap bersedia melibatkan diri pada suatu organisasi dan menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya agar organisasi tetap dalam keadaan baik, berkomit berarti menyadari dan bersedia menerima resiko dan tindakan yang sudah diputuskan oleh individu, (Robbins,2003:113) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu sikap karena merupakan reflek perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempat individu bekerja, dari pendapat Robbins menekankan bahwa komitmen sebagai suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang

mencerminkan kekuatan, keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi, dengan demikian maka dapat disintesis bahwa komitmen merupakan sikap seseorang untuk melibatkan dirinya dalam suatu organisasi dan menyumbangkan sesuatu yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Merujuk pada pandangan J.P Meyer dan J.J. Allen, (dalam Wirawan 2014:751) mengembangkan indikator komitmen organisasi berdasarkan dimensi-dimensi di atas sebagai berikut:

- 1) Dimensi komitmen afektif, indikatornya adalah: a) mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma-norma organisasi; b) menyukai tujuan organisasi; c) loyal kepada organisasi; dan d) norma-norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai.
- 2) Dimensi komitmen berkelanjutan, indikatornya adalah: a) lebih untung jika tetap menjadi anggota organisasi; b) takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi; c) jaminan sosial lebih baik; d) takut kehilangan teman sekerja yang baik; e) sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun; dan f) susah mencari pekerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif, indikatornya adalah: a) organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai; b) organisasi tempat bekerja lebih baik daripada organisasi lain; dan c) pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan.

Guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan secara

kelompok atau grup, yang meliputi gaya dan perilaku kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, proses dalam kelompok, dan karakter kelompok: 3) karakter individu, yang meliputi kepribadian dan nilai budaya yang dianut; dan 4) mekanisme individu, yang meliputi kepuasan kerja, stress, motivasi, nilai etika, usaha untuk belajar dan mengambil keputusan.

langsung dengan siswa, maka guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja, guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di sekolah cenderung memiliki catatan kehadiran baik, menunjukkan kesetiaannya pada kebijakan organisasi yang telah ditentukan sekolah, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah.

Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi ditandai dengan 1) memberi perhatian yang tinggi kepada siswa, 2) menyediakan waktu dan energi yang lebih banyak untuk profesinya, dan 3) berbuat lebih banyak bagi orang lain. (Sagala, 2008:82), guru yang memiliki komitmen dalam organisasi sekolah cenderung memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap nilai-nilai organisasi sekolah, terlibat aktif secara emosional dan berusaha semaksimal mungkin mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan uraian tentang komitmen di atas, dapat dikemukakan bahwa komitmen guru dalam penelitian ini adalah keinginan guru untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah yang di sebabkan oleh perasaan emosionalnya terhadap

organisasi, nilai-nilai ekonomi yang dirasakan guru sebagai anggota organisasi dan kewajibannya untuk tetap bersama anggota organisasi sekolah.

2. Iklim Organisasi

Gibson (2000:45), iklim organisasi merupakan suasana yang terdapat dalam suatu organisasi, dimana suasana tersebut dibangun melalui kegiatan yang terjadi dalam organisasi dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi, baik tidaknya iklim organisasi tergantung pada elemen-elemen yang ada dalam organisasi. Litwin dan Stringer seperti dikutip Muhammad (2006:83) memberikan dimensi iklim organisasi terdiri dari rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan semangat hidup.

Croff dalam Wibowo (2015:273) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang berkualitas ditandai dengan adanya suasana yang penuh semangat dan adanya daya hidup yang memberikan kepuasan terhadap keadaan anggota kelompok sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, jadi lembaga yang menawarkan suasana yang penuh semangat akan memberi peluang untuk memperoleh pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi, adanya saling percaya terhadap anggota organisasi akan menimbulkan rasa senang dalam bekerja sama, kerja keras dan saling mengingatkan dengan pendekatan interpersonal.

Wirawan (2014:23) mengatakan bahwa iklim organisasi dapat diukur melalui persepsi atau tanggapan karyawan terhadap faktor-faktor indikator situasi yang terdiri atas sembilan faktor yaitu :1) *Struktur*

adalah derajat ketaatan terhadap beberapa berbagai aturan main dalam organisasi yang jelas, 2) *Responsibility* adalah tanggung jawab karyawan dalam wujud kesediaan untuk berprestasi karena adanya peraturan yang mengharuskan, tantangan dan tuntutan tantangan dan tuntutan adanya kesempatan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang diperolehnya. 3) *Warmth and support* adalah dukungan yang bersifat positif dari organisasi terhadap individu bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman. 4) *Reward* adalah imbalan atau penghargaan baik berupa fisik (misalnya gaji) maupun non fisik (misalnya pujian) yang berkaitan dengan situasi individu. 5) *Conflict* merupakan suasana mencari menang sendiri dalam persaingan diantara sejumlah individu ataupun antar bagian dalam organisasi. 6) *Standarts*, merupakan prestasi yang minimal yang harus dicapai oleh individu sehubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. 7) *Organizational identity*, yaitu derajat tinggi rendahnya loyalitas kelompok anggota organisasi, sehingga meningkatkan identitas kelompok itu. 8) *Risk-Taking*, persepsi individu terhadap berbagai kebijaksanaan manajemen yang berkaitan dengan kemungkinan-kemungkinan atau resiko-resiko yang muncul setelah pengambilan keputusan dilakukan. 9) *Organizational Clarity*, yaitu kejelasan visi, misi, tujuan dan filosof organisasi, sehingga individu mengetahui arah dan tujuan organisasi.

Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu tugas penting para pengelola sekolah ialah merealisasikan iklim positif di sekolah

yang dikelolanya. Iklim organisasi mengacu kepada seluruh sikap warga sekolah satu sama lain dan menjadi kewajiban bagi pengelola pendidikan untuk merealisasikan lingkungan kerja yang positif di sekolah, walaupun ada perbedaan-perbedaan individual diantara aktifitas sekolah, iklim itu harus tetap tumbuh dan berkembang dari interaksi-interaksi diantara kepala sekolah dengan para guru, guru dengan murid, guru dengan guru, murid dengan murid, dan diantara personil sekolah lainnya, dengan adanya lingkungan kerja yang harmonis maka akan meningkatkan semangat guru dalam mengajar.

Berdasarkan teori iklim organisasi diatas jika dikaitkan dengan iklim organisasi sekolah maka dapat disintesis bahwa iklim organisasi sekolah merupakan persepsi anggota organisasi sekolah, mengenai suasana lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi sekolah, hal ini dapat dilihat dari struktur tugas, sentralisasi keputusan, suasana lingkungan sekolah, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan, keterbukaan, semangat, umpan balik, kompetensi dan keluwesan dalam bekerja, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang berarti menggerakkan (inggris: *to move*), dengan demikian motivasi merupakan kondisi batin yang menggerakkan suatu keinginan, dorongan yang menimbulkan kegiatan atau gerakan seseorang (Steers dkk, 1977:8). Luthans (2008:158) mengemukakan bahwa motivasi

adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Sedangkan menurut Husaini Usman (2006:223) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga dia terdorong untuk bekerja.

McClelland dalam Usman (2013:293) mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karir atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya; 2) berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya; 3) berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik; 4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik, ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi gerakannya ke arah yang lebih positif; 5) merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda hari esok; 6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi kerja diatas maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja guru adalah Motivasi kerja guru adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri guru untuk melakukan

suatu pekerjaan yang di tandai dengan sikap tanggungjawab guru dalam bekerja, mencari umpan balik, berani mengambil resiko, kreatif, pandai mengatur waktu, dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.

4. Kepuasan Kerja

Wirawan(2014:698)

mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya, pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya, perasaan dapat positif maupun negatif, Ambarita(2014:127) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan penilaian dan pengalamannya, sedangkan kepuasan kerja menurut Gibson dalam Triatna (2015:110) menyatakan kepuasan kerja sebagai “sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka”. Berdasarkan teorimengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang dapat dirasakan secara emosional berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian dan pengalamannya.

Menurut veithzal Rivai (2008:480), teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori pertentangan (*discrepancy theory*),

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga apabila kepuasan yang di peroleh melebihi apa yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan

discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapat dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu sistem, khususnya dalam sistem kerja, menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaan seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan untuk pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya sendiri seperti, gaji atau upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. Apabila terpenuhinya faktor tersebut maka akan timbul kepuasan tersendiri. *Dissatisfies* (*Hegein*

Factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antara kepribadian, kondisi kerja dan status.

Rivai (2008:248) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja, dari beberapa penjelasan di atas merujuk dari teori Colquitt, LePine dan Wesson (2009:123), dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan dengan indikator: 1) kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, 2) kepuasan atas imbalan, 3) kepuasan terhadap atasan, 4) kepuasan supervisi, 5) kepuasan atas teman kerja, 6) kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh guru sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, seseorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi atau sekolah mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan yang didapat apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang di temui dan didapatkannya di tempat dia bekerja, kepuasan kerja terhadap guru yang melaksanakan tugas sesuai

dengan potensi, semangat kerja yang semakin baik, pekerjaan mengajar yang dilakukan sesuai dengan di siplin ilmu yang dimiliki.

Dari pandangan teori mengenai kepuasan kerja maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja guru adalah tingkat perasaan guru secara emosional terhadap penilaian dan pengalamannya dalam bekerja seperti kepuasan atas pekerjaan itu sendiri atau profesinya sebagai guru, kepuasan atas imbalan yang di terima, kepuasan guru terhadap kepala sekolah, kepuasan supervisi, kepuasan atas teman kerja, kepuasan terhadap lingkungan sekolah.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah dengan jumlah keseluruhan populasi guru dari 8 sekolah adalah 214 orang guru, jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan Nomogram Harry King dengan taraf kesalahan yang bervariasi, mulai dari 0,3 % sampai dengan 15 % dan factor pengali disesuaikan dengan taraf kesalahan yang ditentukan. Adapun jumlah pengambilan sampel pada penelitian ini adalah : 136 orang.

PEMBAHASAN

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang masih di uji kebenarannya melalui fakta-fakta, pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar fakta dilakukan dengan alat bantu analisis statistik. Untuk menguji hipotesis tersebut, dalam penelitian ini dilakukan uji sebagai berikut:

1. Analisis struktur 1

Hipotesis ini untuk mengetahui apakah tinggi atau rendahnya Komitmen Guru (X_4) di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), dari perhitungan diperoleh nilai F sebesar 3,30 sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan 3:132 pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hit} > F_{tab}$ yaitu $3,30 > 2,67$, dengan demikian H_a diterima, artinya koefisien jalur berpengaruh, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya Komitmen organisasi Guru (X_4) di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Oleh sebab itu pengujian sub struktur 1 dapat dilanjutkan.

2. Sub analisis struktur 1

Pengujian sub struktur 1 dapat dilanjutkan dan dapat juga menjelaskan mengenai uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Langsung Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi Guru (X_4).

Hipotesis statistik yang di uji adalah:

$$H_0: \rho_{41} < 0$$

$$H_a : \rho_{41} > 0$$

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{41} = 0,197$, selanjutnya dilakukan uji t. H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,54$, sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$ $2,54 > 1,97$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kabupaten Aceh Tengah.

b. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi Guru (X_4).

Hipotesis statistik yang di uji adalah:

$$H_0: \rho_{42} < 0$$

$$H_a : \rho_{42} > 0$$

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{42} = 0,289$, selanjutnya dilakukan uji t. H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,97$, sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97, dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$ ($3,97 > 1,97$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya, jadi, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

c. Uji Hipotesis 3: Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi Guru (X_4).

Hipotesis statistik yang di uji adalah:

$$H_0: \rho_{43} < 0$$

$$H_a : \rho_{43} > 0$$

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien

jalur $\rho_{43} = 0,232$, selanjutnya dilakukan uji t. Haditerima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,06$, sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$ ($3,06 > 1,97$), maka Hoditolak dan Haditerima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya, jadi, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

2. Analisis struktur 2

Hipotesis dalam uji keseluruhan struktur 2 menyatakan bahwa tinggi rendahnya suatu Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) di pengaruhi langsung oleh Iklim Organisasi (X_1). Berdasarkan perhitungan pada lampiran 13 diperoleh nilai F sebesar 5,21 sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan 3:132 pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hit} > F_{tab}$, yaitu $5,21 > 2,67$, dengan demikian H_a diterima, artinya koefisien jalur berpengaruh, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1). Oleh sebab itu pengujian sub struktur 2 dapat dilanjutkan. Pengujian sub struktur 2 dapat dilanjutkan dan dapat juga menjelaskan mengenai uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis4: Pengaruh Langsung Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (X_2).

Hipotesis statistik yang di uji adalah:

$H_0: \rho_{21} < 0$

$H_a : \rho_{21} > 0$

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{21} = 0,317$, selanjutnya dilakukan uji t. Haditerima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,44$, sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97, dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$ ($4,44 > 1,97$), maka Hoditolak dan Haditerima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri di kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

b. Uji Hipotesis 5: Pengaruh Langsung Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Hipotesis statistik yang di uji adalah:

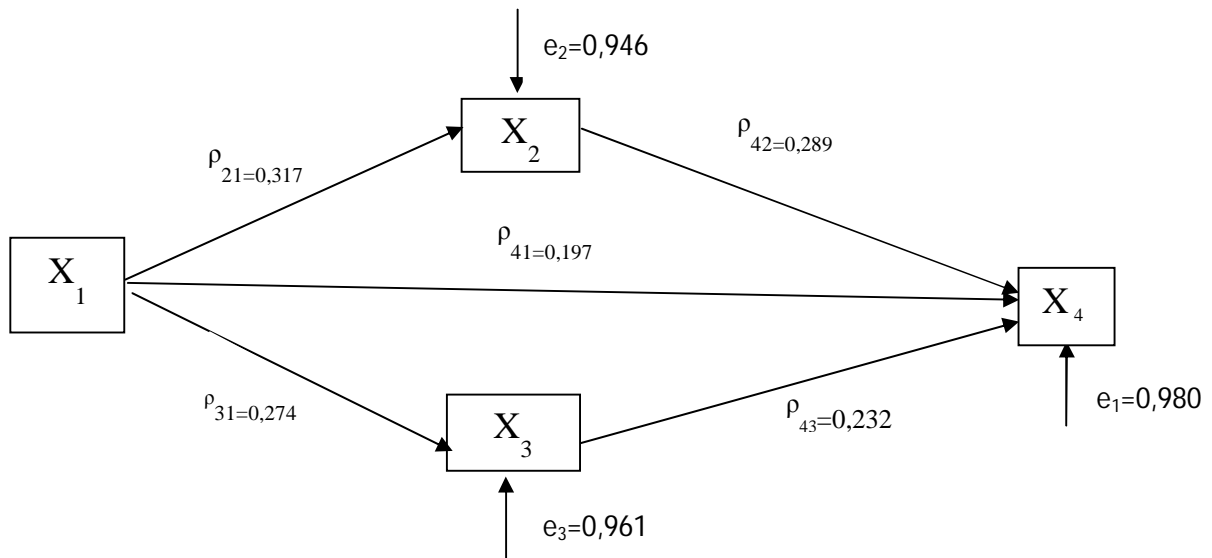
$H_0: \rho_{31} < 0$

$H_a : \rho_{31} > 0$

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur $\rho_{31} = 0,274$, selanjutnya dilakukan uji t. Haditerima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,04$, sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97, dengan demikian $t_{hit} > t_{tab}$ ($6,04 > 1,97$), maka Hoditolak dan Haditerima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Aceh Tengah.

Berdasarkan dari hasil koefesien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan

hubungan kausal empiris antara variable X_1, X_2, X_3 , terhadap X_4 sebagai berikut:



Gambar: Hubungan Sub Struktur Variabel X_1, X_2 , dan X_3 terhadap X_4 secara keseluruhan

Keterangan:

- X_1 = Iklim Organisasi
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Kepuasan Kerja
 X_4 = Komitmen Guru
 e_1 = Koefisien resedu 1
 e_2 = Koefisien resedu 2
 e_3 = Koefisien resedu 3

TEMUAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara obyektif sebagai berikut:

Hipotesis pertama yang menyatakan tinggi rendahnya Komitmen Guru (X_4) di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi guru (X_4) sebesar (R^2) = $(0,063) \times 100\% = 6,3\%$, dan sisanya sebesar $(e_1)^2 = (0,967) \times 100\% = 97,98\%$, merupakan pengaruh dari luar variabel iklim organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi guru (X_4). Berdasarkan pengujian statistik, maka semua variabel eksogenus (X_1), (X_2), dan (X_3) terhadap (X_4) diterima, karena koefisien struktur 1 secara statistik semuanya signifikan. Dengan demikian hasil temuan analisis ini memberikan informasi bahwa.

- a. Iklim organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru sebesar $(0,197) \times 100\% = 3,88\%$, dan sisanya sebesar $(e_1)^2 = (0,980) \times 100\% = 96,04\%$ merupakan pengaruh dari luar variabel iklim organisasi.
- b. Motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap

komitmen organisasi guru sebesar $(0,289) \times 100\% = 8,35\%$, dan sisanya sebesar $(e_2)^2 = (0,946) \times 100\% = 89,46\%$ merupakan pengaruh dari luar variabel motivasi kerja.

- c. Kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru sebesar $(0,232) \times 100\% = 5,38\%$, dan sisanya sebesar $(e_3)^2 = (0,961) \times 100\% = 92,35\%$ merupakan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja.

Hipotesis kedua yang menyatakan tinggi rendahnya motivasi Kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1) sebesar (R^2) = $(0,105) \times 100\% = 10,5\%$, dan sisanya sebesar $(e_2)^2 = (0,946) \times 100\% = 94,59\%$, merupakan pengaruh dari luar variabel motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), yang di pengaruhi langsung oleh iklim organisasi (X_1). Berdasarkan pengujian statistik, maka semua variabel eksogenus (X_2), dan (X_3), di pengaruhi oleh (X_1) diterima, karena koefisien struktur 2 secara statistik semuanya signifikan. Dengan demikian hasil temuan analisis ini memberikan informasi bahwa.

- a. Iklim organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru sebesar $(0,317) \times 100\% = 10,05\%$, dan sisanya sebesar $(e_{21})^2 = (0,949) \times 100\% = 94,86\%$ merupakan pengaruh dari luar variabel iklim organisasi.
- b. Iklim organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru sebesar $(0,274) \times 100\% = 7,51\%$, dan sisanya sebesar $(e_2)^2 = (0,961) \times 100\% = 96,17\%$ merupakan pengaruh dari luar variabel Iklim organisasi.

Dari hasil identifikasi tingkat kecenderungan ditemukan:

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2), hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi guru (X_4), Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi guru (X_4), Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja yang diberikan kepada guru maka dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen tersendiri pada organisasi guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah..
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi guru (X_4), Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan

kepuasan kerja pada guru akan mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, dkk. 2014. *“Perilaku Organisasi”*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Culquit Jason A., Jeffry A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Teorike Praktik*. Jakarta : Raja Garfindo Persada
- Robbins. Stephen. P. Dan Timothy A. Judge. 2007. *“ Perilaku Organisasi”*. Edisi ke Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful, 2008. *Budaya & Reinveinting Organisasi Pendidikan. Pembelajaran organisasi pendidikan kearah yang lebih professional dan dinamis di provinsi, kabupaten/ kotadan Satuan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Steers, M. Richard, 2001. *Terjemahan Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Triatna, Cepi. 2015. *“ Perilaku Organisasi Dalam pendidikan”*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisikedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wirawan. 2014. *“ Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: PT Raja