



Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah

J Suhayat¹, S Suwatno², & A D Buchdadi³

^{1,3}Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

²Universitas Pendidikan Indonesia

ABSTRAK

Kinerja yang kuat tergambar dari cara guru menjalankan peran dan fungsinya secara profesional. Tujuan penelitian untuk menguji variabel yang mempengaruhi kinerja guru (Y), yaitu iklim organisasi (X). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dimana data dianalisis menggunakan statistik dengan mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Sampel penelitian melibatkan 25 Kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Responden menilai variabel penelitian, iklim organisasi dan kinerja guru. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian, dengan *Partial Least Square* (PLS) atau PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur 0.426. Sehingga, perlu diperhatikan iklim organisasi guna meningkatkan kinerja guru. Perlu adanya peningkatan kualitas pengaruh antara variabel tersebut.

ABSTRACT

Strong performance is reflected in the way teachers carry out their roles and functions in a professional manner. The research objective was to examine the variables that affect teacher performance (Y), namely organizational climate (X). This study uses an explanatory quantitative approach where data is analyzed using statistics by collecting quantitative data from research studies. The research sample involved 25 public high school principals in Tangerang District, Banten Province. Respondents rated research variables, organizational climate and teacher performance. Quantitative data analysis was carried out using variant-based Structural Equation Modeling (SEM), with Partial Least Square (PLS) or PLS-SEM. The results showed that organizational climate directly affected teacher performance with a path coefficient of 0.426. Thus, it is necessary to pay attention to the organizational climate in order to improve teacher performance. There needs to be an increase in the quality of influence between these variables.

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 05 November 2022

Direvisi 15 November 2022

Revisi diterima 11 Desember 2022

Kata Kunci:

Guru professional, Iklim organisasi, Kinerja guru.

Keywords:

Professional teacher, Climate organization, Performance teacher.

Penulis Koresponden:

J Suhayat
Universitas Negeri Jakarta
Alamat, Kota, Provinsi, Negara
Jl. Rawamangun Muka Raya No.11,
RT.11/14, Kota Jakarta Timur, Jakarta
Email: jajangsuhayat.92@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



How to Cite: Suhayat, J, Suwatno, Buchdadi, A. D. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1) 40-51. DOI: <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.179>

PENDAHULUAN

Peran guru dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-Undang guru dan Dosen 2005 yang menyatakan bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, mengajar secara profesional, dan mengevaluasi siswa. Mendidik menjadi tahapan paling utama karena ada proses guru menjadi teladan yang memotivasi peserta didik. Pada tahapan ini, guru harus menunjukkan *attitude* yang baik baru dipercaya peserta didik untuk mentransfer ilmu atau mengajar. Ketika guru melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional maka guru dikategorikan berkinerja baik. Keterampilan umumnya diakui sebagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk guru sekolah dasar (*Sluijsmans et al., 2004*).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas, 2007) No 41 kinerja guru adalah hasil kegiatan yang dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu yang mempunyai konsekuensi logis bagi mata pelajaran pendidikan profesional. Guru sebagai pendidik secara profesional memiliki tanggung jawab utama untuk mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari prasekolah hingga pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan sangat bergantung pada berbagai faktor pendidikan yang berinteraksi untuk menciptakan efektivitas pembelajaran (Aulia et al., 2019). Kualitas pendidikan suatu negara dapat diukur dengan banyak cara. Cara sederhananya adalah dengan membandingkan kualitas pendidikan di suatu negara dengan kualitas pendidikan di negara-negara lain di seluruh dunia. Dengan cara ini, kita akan dapat melihat dimana dan bagaimana pendidikan kita lebih unggul dari negara lain. Ada banyak studi dan studi internasional yang layak untuk dirujuk atau dibandingkan. Secara internasional, Indonesia berpartisipasi dalam survei *The Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS)*, dan *Programme for International Student Assessment (PISA)*.

Kualitas pendidikan di Indonesia menjadi perhatian besar. Menurut survei PERC (*Political Economic Risk Consultant*), (2018), Indonesia menempati urutan ke-12 dari 12 negara Asia dalam hal kualitas pendidikan. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilansir *World Economic Forum Swedia (Porter et al., 2000)* menunjukkan bahwa Indonesia memiliki daya saing yang rendah, hanya menempati peringkat ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Selain itu, UNESCO (2000) juga mengaitkan peringkat indeks pembangunan manusia, khususnya pendidikan, komponen kesehatan,

dan peringkat pendapatan per kapita, seiring menurunnya indeks pembangunan manusia Indonesia. Indonesia menempati peringkat 102 (1996), 99 (1997), 105 (1998), dan 109 (1999) dari 174 negara di dunia.

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga ditegaskan oleh data dari Balitbang (2020), bahwa dari 146.052 SD di Indonesia, hanya 8 yang diakui secara global dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 SMA di Indonesia, hanya delapan SMA yang diakui secara global dalam kategori *Middle School Year Program* (MYP). Sementara itu, dari 8.036 SMA, hanya tujuh yang diakui di seluruh dunia dengan kategori *The Diploma Program* (DP). Semua ini berarti bahwa kategori sekolah menengah atas masih sangat jauh dari kategori yang diharapkan.

Kualitas pendidikan di Indonesia menjadi perhatian besar. Menurut survei PERC (*Political Economic Risk Consultant*), (2018), Indonesia menempati urutan ke-12 dari 12 negara Asia dalam hal kualitas pendidikan. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilansir *World Economic Forum Swedia* (Porter et al., 2000) menunjukkan bahwa Indonesia memiliki daya saing yang rendah, hanya menempati peringkat ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Selain itu, UNESCO (2000) juga mengaitkan peringkat indeks pembangunan manusia, khususnya pendidikan, komponen kesehatan, dan peringkat pendapatan per kapita, seiring menurunnya indeks pembangunan manusia Indonesia. Indonesia menempati peringkat 102 (1996), 99 (1997), 105 (1998), dan 109 (1999) dari 174 negara di dunia.

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga ditegaskan oleh data dari Balitbang (2020), bahwa dari 146.052 SD di Indonesia, hanya 8 yang diakui secara global dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 SMA di Indonesia, hanya delapan SMA yang diakui secara global dalam kategori *Middle School Year Program* (MYP). Sementara itu, dari 8.036 SMA, hanya tujuh yang diakui di seluruh dunia dengan kategori *The Diploma Program* (DP). Semua ini berarti bahwa kategori sekolah menengah atas masih sangat jauh dari kategori yang diharapkan. UNESCO, (2000) merilis rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia menjadi perhatian karena menempati peringkat terendah di antara 14 negara berkembang di kawasan Asia-Pasifik dalam hal kualitas guru. Posisi ini menempatkan negara agraris ini di bawah Vietnam, yang baru merdeka beberapa tahun lalu.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih fokus mengkaji faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, yakni Iklim Organisasi. Iklim organisasi terkait dengan (indikator IO) kualitas lingkungan yaitu keseluruhan suasana organisasi, yang dicirikan oleh perasaan nyaman dan kepuasan secara umum di antara para anggotanya. Ini mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam seperangkat karakteristik atau karakteristik organisasi (Pătraș et al., 2018). Lingkungan pergaulan dalam iklim organisasi yaitu lingkungan dalam organisasi yang berpengaruh dengan pola perilaku berulang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dan terjadi saling berinteraksi antara satu anggota dengan anggota organisasi lainnya misalnya guru berinteraksi dengan guru lainnya (Satoh et al., 2022). Iklim organisasi didasarkan pada bagaimana setiap anggota organisasi memandang dan merasakan tentang budayanya. Ini bisa menjadi pembeda utama bagi organisasi lain, karena masing-masing memiliki

budaya uniknya sendiri misalnya guru akan berbeda dengan profesi lainya (Iljins et al., 2015). Suasana di tempat kerja Anda berkaitan dengan iklim organisasi, yaitu keseluruhan yang dirasakan oleh anggota organisasi selama interaksinya untuk mencapai tujuan organisasi (Li et al., 2019). Iklim organisasi merupakan cerminan dari kondisi internal para anggota organisasi. Apakah kondisi kerja yang ada membuat nyaman untuk bekerja atau kondisi organisasi tidak membuat nyaman untuk bekerja (Valenzuela et al., 2020).

Untuk membangun iklim sekolah yang kondusif, penting bagi para pemimpin sekolah untuk belajar: mempersiapkan transisi yang tepat, kebijaksanaan dan inovasi agar tidak hanya menciptakan keamanan suasana sekolah, tetapi juga agar menyenangkan bagi guru diantaranya: Lingkungan (*environment*), Lingkungan pergaulan (*milieu*), Budaya (*culture*), Suasana (*atmosphere*), Situasi (*situation*). Lingkungan (*environment*). Penciptaan lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kinerja. Lingkungan kerja yang kurang baik biasanya menyebabkan tidak nyaman dan kinerja pun menurun (*Lukoschek & Stock-Homburg, 2021*). Lingkungan pergaulan (*milieu*). Lingkungan pergaulan atau lingkungan sosial adalah tempat interaksi antara individu dengan individu lainnya, sedangkan lingkungan sosial guru adalah interaksi antara guru yang satu dengan guru yang lain. Lingkungan sosial, karena proses interaksi akan mempengaruhi proses pengaruh langsung dan tidak langsung, kemudian lingkungan sosial menjadi tempat berkembangnya perilaku-perilaku atas kebiasaan-kebiasaan yang ada di lingkungan tersebut (*Hamed Mahvelati, 2021*).

Budaya (*culture*). Guru merupakan salah satu bagian terpenting dalam sistem pendidikan, dan kinerja guru merupakan hasil dari prestasi guru yang menentukan mutu pendidikan. Guru dalam menghasilkan kinerjanya tidak akan lepas dari budaya kerja yang dianut dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, budaya kerja akan mempengaruhi. (*Vigren et al., 2022*). Suasana (*atmosphere*). Suasana yang dibangun guru merupakan kemampuan atau keterampilan untuk menciptakan suasana edukatif antara guru dan siswa yang meliputi suasana kognitif, efektif, dan psikologis dan itu merupakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan dari kinerja guru yaitu berjalanya proses pembelajaran. (*Brazil et al., 2017*). Situasi kerja (situasi) adalah persepsi guru terhadap kondisi sosial. Persepsi guru ini didasarkan pada norma-norma sosial dan nilai-nilai sosial yang diterapkan di lingkungan tempat guru tersebut, bila kesadaran lingkungan yang baik akan berdampak pada prestasi kerja (Larouche et al., 2019). Landasan teoritis yang banyak digunakan oleh para ahli terkait iklim lebih menekankan pada situasi dan kondisi tertentu, seperti diungkapkan

Hammami, Amara, & Landry (2013) iklim organisasi pengaruhnya terhadap aktivitas transfer pengetahuan. Maksud dari penelitian ini untuk mendapatkan gambaran tentang proses mengubah pengetahuan menjadi tindakan. Penelitian ini untuk mendapatkan gambaran tentang proses mengubah pengetahuan menjadi tindakan. Studi ini mengeksplorasi pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

METODOLOGI

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk eksplanatori. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN yang ada di Kabupaten Tangerang menggunakan metode survey, data dianalisis menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation*). Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least squares* (PLS). Alasan pemilihan PLS adalah PLS merupakan salah satu alternatif yang baik untuk metode regresi berganda yang tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat. Penelitian ini menggunakan *SmartPLS for Windows* untuk mengeksplorasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. Populasi adalah suatu wilayah yang mencakup objek/subjek dengan ciri dan sifat tertentu yang ditentukan oleh objek penelitian, kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:81). Kelompok sasaran penelitian ini adalah seluruh guru SMAN yang masih aktif di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten yang berjumlah 30 Kepala Sekolah. Sampel menurut (Hair, 2010:101). Secara umum, ukuran sampel minimal 5 kali dan lebih dapat diterima jika ukuran sampel 10 kali jumlah variabel yang akan dipelajari dan dianalisis. Ukuran sampel harus lebih besar dari 10 kali jumlah maksimum dari indikator formatif yang digunakan untuk mengukur satu konstruksi (Hair, 2017:46). Karena jumlah kepala sekolah tidak memenuhi jumlah maksimal, maka pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil untuk kelapa sekolah adalah jumlah minimal sampel $5 \times 5 = 25$ orang kepala sekolah.

Teknik analisis data menggunakan SEM berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan *software Smart PLS 3.0*. Penelitian ini merupakan penelitian dengan formatif model dimana indikator menentukan variabel konstruk. Setidaknya ada iklima pertanyaan penting untuk menentukan kualitas model yang terbentuk, yaitu: (1). Spesifikasi isi berpengaruh dengan luasnya struktur dasar yang akan diukur; (2) Menentukan kriteria, harus secara jelas mendefinisikan dan mendefinisikan kriteria tersebut; (3) Keandalan indikator, yang dikaitkan dengan skala kepentingan indikator, membentuk struktur di mana indikator indikator sesuai dengan hipotesis dan bobot indikator paling sedikit 0, 2 atau substansial; (4) Indikator kolinearitas, menunjukkan bahwa indeks yang dilatih tidak saling berpengaruh (sangat tinggi) atau tidak memiliki masalah multikolinearitas yang terukur dengan menggunakan *Variance Inflated Faktor* (VIF). Nilai VIF > 10 menunjukkan masalah multikolinearitas; dan (5) Validitas eksternal, memastikan semua indikator yang ditetapkan dimasukkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Outer Model* atau *Measurement Model*

1. *Variance Inflated Faktor* (VIF).

Evaluasi pengukuran formatif, dilihat dari kolinearitas antar indikator dapat dilihat dari *Variance Inflated Faktor* (VIF). Nilai VIF dibawah 5 mengindikasikan kolinieritas rendah. Pengujian data dengan guru sebagai sampel diperoleh *Variance Inflated Faktor* (VIF) berikut:

Outer VIF Values		Inner VIF Values	
			VIF
IO.1			1.789
IO.2			1.473
IO.3			1.466
IO.4			1.800
IO.5			1.075
KG.1			1.663
KG.2			1.289
KG.3			2.035
KG.4			1.077
KG.5			1.076

Gambar 1. Variant Infected Faktor (VIF)

Berdasarkan data yang diperoleh tidak memiliki nilai VIF 5, sehingga dapat disimpulkan data memiliki kolinieritas yang rendah.

2. Outher Weights

Selanjutnya evaluasi yang dilakukan adalah terhadap bobot (*weights*). Pengujian data dengan guru sebagai sampel diperoleh *weights* sebagai berikut:

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IO/...	P Values
IO.1 -> IO (X3)	0.565	0.588	0.234	2.409	0.016
IO.2 -> IO (X3)	0.426	0.416	0.237	1.796	0.073
IO.3 -> IO (X3)	0.537	0.542	0.215	2.496	0.013
IO.4 -> IO (X3)	0.471	0.455	0.215	2.194	0.029
IO.5 -> IO (X3)	0.652	0.600	0.191	3.413	0.001
KG.1 -> KG (Y)	0.796	0.708	0.251	3.171	0.002
KG.2 -> KG (Y)	0.390	0.414	0.193	2.023	0.044
KG.3 -> KG (Y)	0.687	0.636	0.217	3.162	0.002
KG.4 -> KG (Y)	0.253	0.275	0.180	1.406	0.160
KG.5 -> KG (Y)	0.310	0.275	0.172	1.803	0.072

Gambar 2. Outer Weights

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa yang tidak signifikan adalah IO2, KG4, dan KG5 tidak signifikan. Dimana nilai *p values* nya lebih besar dari 0,05. Sementara item pengukuran yang lainnya bernilai signifikan.

Terdapat sebuah aturan Garson (2016) yang menyatakan signifikansi bobot item pengukuran (*weight*) dengan ketentuan sebagai berikut; (1) jika bobot (*weight*)

signifikan maka item pengukutan tetap dimasukkan kedalam model; (2) jika bobot (*weight*) tidak signifikan akan tetapi *Loading Factor* (LF) lebih besar sama dengan 0,5 maka tetap dimasukkan kedalam model, dan; (3) jika bobot (*weight*) tidak signifikan dan *Loading Factor* (LF) lebih kecil dari 0,5 maka indikator dihilangkan dalam model

3. Outer Loadings

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
IO.1 -> IO (X3)	-0.103	-0.077	0.248	0.414	0.679
IO.2 -> IO (X3)	0.378	0.333	0.254	1.488	0.137
IO.3 -> IO (X3)	0.569	0.548	0.177	3.217	0.001
IO.4 -> IO (X3)	0.447	0.431	0.189	2.369	0.018
IO.5 -> IO (X3)	0.584	0.494	0.224	2.606	0.009
KG.1 -> KG (Y)	0.352	0.301	0.234	1.503	0.134
KG.2 -> KG (Y)	0.526	0.530	0.177	2.975	0.003
KG.3 -> KG (Y)	0.431	0.415	0.180	2.389	0.017
KG.4 -> KG (Y)	0.295	0.277	0.212	1.391	0.165
KG.5 -> KG (Y)	0.465	0.404	0.239	1.942	0.053

Gambar 3. Outer Loadings

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa *loading factor* IO2, KG4, KG5, dan memiliki nilai kurang dari 0,5. maka item-item tersebut harus di keluarkan dari dalam model. Selanjutnya mengulang tahapan sebelumnya dengan mencari bobot item.

4. Pengulangan Pengujian

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
IO.1 -> IO (X3)	0.333	0.331	0.296	1.124	0.262
IO.3 -> IO (X3)	0.676	0.665	0.238	2.844	0.005
IO.4 -> IO (X3)	0.347	0.324	0.281	1.236	0.217
IO.5 -> IO (X3)	0.735	0.662	0.224	3.274	0.001
KG.1 -> KG (Y)	0.986	0.898	0.239	4.129	0.000
KG.2 -> KG (Y)	0.332	0.366	0.247	1.341	0.181
KG.3 -> KG (Y)	0.908	0.837	0.280	3.242	0.001

Gambar 4. Loading Factor

Setelah mengeluarkan IO2, KG4, KG5, dari dalam model, maka diperoleh IO1, IO4, KG2, tidak signifikan. Dimana nilai *p values* nya lebih besar dari 0,05. Selanjutnya dapat melihat *loading factor* dari item tersebut.

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
IO.1 -> IO (X3)	-0.157	-0.132	0.256	0.613	0.540
IO.3 -> IO (X3)	0.605	0.573	0.188	3.210	0.001
IO.4 -> IO (X3)	0.525	0.522	0.169	3.099	0.002
IO.5 -> IO (X3)	0.628	0.546	0.257	2.445	0.015
KG.1 -> KG (Y)	0.407	0.375	0.239	1.704	0.089
KG.2 -> KG (Y)	0.580	0.581	0.205	2.826	0.005
KG.3 -> KG (Y)	0.447	0.416	0.235	1.906	0.057

Gambar 5. *Outer Loadings*

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa loading factor IO1, memiliki nilai kurang dari 0,5. maka item tersebut harus di keluarkan dari dalam model. Selanjutnya mengulang tahapan sebelumnya dengan mencari bobot item.

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
IO.3 -> IO (X3)	0.694	0.693	0.191	3.636	0.000
IO.5 -> IO (X3)	0.827	0.820	0.178	4.656	0.000
KG.1 -> KG (Y)	1.074	1.025	0.265	4.057	0.000
KG.3 -> KG (Y)	1.152	1.148	0.226	5.094	0.000

Gambar 6. *Weights*

Setelah mengeluarkan IO1, dari dalam model, maka diperoleh nilai *p values* nya kurang dari 0,05 untuk semua item.

5. *Collinearity Statistics* (VIF)

Evaluasi pertama dari model struktural dapat dilihat dari *Inner Colinierity*. Data ini untuk melihat adanya multikolinier antar variabel penelitian. Berdasarkan pengujian data dengan Kepala Sekolah sebagai sample diperoleh *Collinearity Statistics* (VIF) sebagai berikut:

	IO (X3)	KG (Y)	KM (X1)	PDS (X2)
IO (X3)		1.955		
KG (Y)				

Gambar 7. *Collinearity Statistics* (VIF)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel IO dipengaruhi oleh KM dan PDS. Nilai *inner*VIF kurang dari 5. ini menandakan bahwa tidak ada multikolinier antar variabel penelitian. Sementara itu, variabel KG dipengaruhi oleh IO. Nilai inner VIF kurang dari 5. ini menandakan bahwa tidak ada multikolinier antar variabel penelitian.

6. Pengujian *Path Coefficients*

Mengevaluasi model struktural dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) untuk melihat hubungan antar konstruk/variabel. Signifikansi *Path Coefficients* menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk.

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IO/...	P Values
IO (X3) -> KG (Y)	0.274	0.215	0.226	1.210	0.227

Gambar 8. *Path Coefficients*

Berdasarkan data di atas dengan *p values* 0,05, dapat disimpulkan bahwa: (1) IO ke KG memiliki koefisien jalur 0.274 dan tidak signifikan; (

7. Pengujian *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan. GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar).

8. Pengujian *R Square* (R^2)

Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability variabel endogen* yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif.

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
IO (X3)	0.488	0.451
KG (Y)	0.613	0.568

Gambar 9. *R Square*

Berdasarkan data di atas dengan *p values* 0,05, dapat disimpulkan bahwa Variabel yang mempengaruhi KG memiliki nilai R Square 0.613, artinya bahwa IO mampu menjelaskan variabel KG sebesar 61,3%. Berdasarkan kategori yang dibuat oleh Hair (2017), maka menjelaskan bahwa: (ariabel KG dipengaruhi oleh variabel penelitian IO dengan kategori sedang;

9. Pengujian *f Square* (f^2)

Pengujian *f Square* (f^2) menjelaskan pengaruh setiap variabel pada level structural.

Matrix	f Square			
		IO (X3)	KG (Y)	KM (X1)
IO (X3)			0.099	PDS (X2)
KG (Y)				

Gambar 10. *R Square*

Berdasarkan data di atas dengan p values 0,05, dapat disimpulkan bahwa: (1) KM memiliki pengaruh pada level struktural sebesar 0,504 terhadap IO (kategori sedang), sebesar 0,408 terhadap KG (kategori sedang), dan sebesar 0,606 terhadap PDS (kategori sedang).

10. *Standardised Root Mean Square Residual* (SRMR)

Standardised Root Mean Square Residual (SRMR) menjelaskan seberapa dekat residual tersebut antara matrik korelasi dalam hal ini adalah matrik korelasi taksiran model dengan matrik korelasi dari sampel data. Semakin dekat maka semakin baik yang diindikasikan dengan nilai SRMR harus sangat kecil mendekati 0.

Fit Summary	rms Theta	
	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.116	0.116

Gambar 11. *Model Fit*

Berdasarkan data di atas model ini memiliki nilai SRMR 0,116 yang artinya memiliki kecocokan yang baik.

Pembahasan

Berdasarkan persfektif kepala sekolah menyatakan bahwa IO tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan p -values 0,227. Dengan kata lain, tidak berpengaruhnya iklim organisasi terhadap kinerja guru dikarenakan guru lebih terfokus pada proses pelaksanaan pembelajaran. Dalam kondisi apapun, guru harus membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan mengaplikasikan RPP tersebut mulai dari pendahuluan, penentuan metode atau Teknik mengajar yang baik sehingga materi tersampaikan secara efektif dan melakukan evaluasi pembelajaran yang benar. Menurut (Muchith, 2008: 102) "suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu secara matang dan cermat, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil".

Menerapkan strategi yang efektif tergantung pada budaya yang tepat dan responsif. Budaya itu sendiri (setidaknya sebagian) merupakan hasil dari keputusan penentuan posisi strategis sebelumnya dan bergantung pada iklim. (Burton, 2004). Guru dapat mengatasi kebutuhan pendidikan siswa dengan cara terbaik dengan bekerja untuk

menciptakan lingkungan pendidikan yang saling mendukung, menggunakan pendekatan instruksional yang fleksibel yang memanfaatkan dukungan teman sebaya, untuk mendorong, jika memungkinkan, hubungan kerja yang erat antara sekolah dan keluarga, dan untuk mengadvokasi tambahan pelatihan dan pengalaman dalam layanan untuk mempersiapkan diri sepenuhnya menghadapi tantangan mengajar berbagai kelompok anak.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal, yaitu: iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dikarenakan guru lebih fokus pada pelaksanaan pembelajaran dalam menterjemahkan RPP sehingga pembelajaran dikelas berjalan baik. Tidak berpengaruhnya iklim organisasi terhadap kinerja guru dikarenakan guru lebih terfokus pada proses pelaksanaan pembelajaran. Dalam kondisi apapun, guru harus membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan mengaplikasikan RPP tersebut mulai dari pendahuluan, penentuan metode atau Teknik mengajar yang baik sehingga materi tersampaikan secara efektif dan melakukan evaluasi pembelajaran yang benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, M., Suwatno, S., & Santoso, B. (2019). *Improving Learners' Oral Communication Skills through Storytelling Learning Method and Learning Facilities*. 65(Icebef 2018), 211–215. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.50>
- Balitbang. (2020). *LPMP BANTEN*.
- Brazil, W., Caulfield, B., & O'Connor, A. (2017). The role of transport information in extreme weather events: A scenario based experiment. *Case Studies on Transport Policy*, 5(2), 215–223. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2017.02.001>
- Burton, R. M. (2004). The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. In *Human Resource Management* (Vol. 43, Issue 1, pp. 67–82). <https://doi.org/10.1002/hrm.20003>
- Hair. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. In *Sage*.
- Hamed Mahvelati, E. (2021). Learners' perceptions and performance under peer versus teacher corrective feedback conditions. *Studies in Educational Evaluation*, 70(February), 100995. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.100995>
- Hammami, H., Amara, N., & Landry, R. (2013). Organizational climate and its influence on brokers' knowledge transfer activities: A structural equation modeling. *International Journal of Information Management*, 33(1), 105–118. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.07.008>
- Iljins, J., Skvarciany, V., & Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 944–950. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- Permendiknas No. 41, Republik Indonesia 245 (2007).
- Larouche, D., Bellemare, M., Prairie, J., Hegg-Deloye, S., & Corbeil, P. (2019). Overall risk index for patient transfers in total assistance mode executed by emergency medical

- technician-paramedics in real work situations. *Applied Ergonomics*, 74(July 2018), 177–185. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2018.08.029>
- Li, J. (Justin), Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73(December 2018), 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- Lukoschek, C. S., & Stock-Homburg, R. M. (2021). Integrating Home and Work: How the Work Environment Enhances Household-Sector Innovations. *Research Policy*, 50(1), 104139. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104139>
- Muchith, S. (2008). *Pembelajaran Kontekstual*. Rasail Media Group.
- Pătraș, L., Martínez-Tur, V., Estreder, Y., Gracia, E., Moliner, C., & Peiró, J. M. (2018). Organizational performance focused on users' quality of life: The role of service climate and "contribution-to-others" wellbeing beliefs. *Research in Developmental Disabilities*, 77(May), 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2018.04.016>
- PERC (Political Economic Risk Consultant). (2018). *abbreviate PERC (Political Economic Risk Consultant), Indonesia ranks 12th out of 12 Asian countries in terms of quality of education. Indonesia's position is under Vietnam. View previously suggested.*
- Porter, M. E., Sachs, J. D., Warner, A. M., Cornelius, P. K., Ryder, B., Vasquez, D., & Steele, H. (2000). Competitiveness Report 2000. *New York, May*.
- Satoh, K., Nagel, M., & Schneider, V. (2022). Organizational roles and network effects on ideational influence in science-policy interface: Climate policy networks in Germany and Japan. *Social Networks*, May 2020. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2022.01.014>
- Sluijsmans, D. M. A., Brand-Gruwel, S., Van Merriënboer, J. J. G., & Martens, R. L. (2004). Training teachers in peer-assessment skills: Effects on performance and perceptions. *Innovations in Education and Teaching International*, 41(1), 59–78. <https://doi.org/10.1080/1470329032000172720>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian* (26th ed.). Alfabeta Bandung.
- UNESCO. (2000). Human DEVELOPMENT REPORT 2000 Human Rights and Human Development. In *Human Development*.
- Valenzuela, M. A., Flinchbaugh, C., & Rogers, S. E. (2020). Can organizations help adjust?: The effect of perceived organizational climate on immigrants' acculturation and consequent effect on perceived fit. *Journal of International Management*, 26(3), 100775. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100775>
- Vigren, H., Alisaari, J., Heikkola, L. M., Acquah, E. O., & Commins, N. L. (2022). Teaching immigrant students: Finnish teachers' understandings and attitudes. *Teaching and Teacher Education*, 114, 103689. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103689>

BIOGRAFI PENULIS



Dr. Jajang Suhayat, M.Pd adalah seorang Kepala Sekolah SMAN 16 Tangerang. Beliau menyelesaikan Program Doktorat jurusan Management Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta tahun 2022. Sebagai syarat Sidang Tertutup, beliau bersama Promotor dan co-Promotornya telah berhasil mempublikasikan karyanya pada jurnal internasional terindeks Scopus Quartil 1 (Q1). Beliau dapat dihubungi pada email: jajangsuhayat92@gmail.com